



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**El estilo de liderazgo según género y el compromiso organizacional
del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de
La Libertad 2017**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA

Karen Ivett Hurtado Cruz

ASESORAS:

Mg. Nancy Deifilia Aguilar Aragón
Mg. Vhanya Olenka Malpica Risco

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Talento Humano

TRUJILLO – PERÚ

2017

PÁGINA DEL JURADO

Mg. Aguilar Aragón Nancy Deifilia
Presidenta

Mg. Baltodano Nontol Luz Alicia
Secretaria

Mg. Romero Vásquez, Nancy Cecilia Del Pilar
Vocal

DEDICATORIA

A Dios: Por ser mi fortaleza y mi guía.

A mi madre, la señora Julia Cruz Alfaro por su amor, confianza y apoyo incondicional que me brinda día a día, por su trabajo y sacrificios en todos estos años, sin ella no hubiera podido realizar los méritos que voy obteniendo a lo largo de mi vida, ella es la persona que más admiro, y estuvo conmigo en los buenos y malos momentos de mi carrera universitaria

Uno de los principales motivos de superación es para darle lo mejor a la bendición que Dios me dio que es mi hija Mikaela. Todo ahora es por tí.

Y sin ser menos importante a mi padre, el señor Michel Hurtado Reyes, quien no se encuentra presente en este mundo de forma física pero sí espiritualmente, él me ha acompañado a lo largo de todo este tiempo, y hubiese querido tenerlo en este día tan especial conmigo. Este triunfo es para ti PAPÁ, que siempre creíste en mí.

AGRADECIMIENTO

El agradecimiento de mi tesis es principalmente a Dios quien me ha guiado y me ha dado la fortaleza de seguir adelante.

A mi madre por su amor y comprensión y entendió mis ausencias y mis malos momentos, y el apoyarme cuidando a mi pequeña hija. De ella es este triunfo y para ella es todo mi agradecimiento.

Quisiera agradecer también a la Mg. Nancy Aguilar Aragón, por su orientación y apoyo constante durante el proyecto de tesis y desarrollo de tesis.

A los coordinadores de la CSJLL, encargados de las áreas del personal administrativo por la información brindada para el desarrollo de esta investigación, así como a la cooperación de los colaboradores para llenar las encuestas.

No puedo terminar mis agradecimientos sin mencionar a mi amiga Marita Contreras, quien me apoyó para culminar esta meta.

Gracias a todos

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Por el presente documento yo Hurtado Cruz, Karen Ivett con DNI N° 46890276, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, expreso bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica. Así mismo declaro bajo juramento que todas las citas tomadas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo.

En el caso de incumplimiento, falsedad, ocultamiento u omisión de esta declaración asumo la responsabilidad a lo dispuesto en las reglas académicas de la Universidad César Vallejo y de la Facultad de Ciencias Empresariales.

Autorizo a la Universidad César Vallejo a publicar el presente trabajo de investigación si así lo considera conveniente.

Trujillo, Julio del 2017



Hurtado Cruz Karen Ivett

DNI: 46890276

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

Cumpliendo con lo establecido en el reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “El estilo de liderazgo según género y el compromiso organizacional del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de La Libertad 2017”, la misma que someto a vuestra consideración para su evaluación y cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Administración.

Por tanto considero que el esfuerzo realizado por mi persona en el desarrollo del presente trabajo, cumpla y satisfaga sus expectativas.

La autora

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	iv
PRESENTACIÓN	v
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
I. Introducción	2
1.1. Realidad Problemática.....	2
1.2. Trabajos previos	3
1.3. Teorías relacionadas al tema	6
1.4. Formulación del problema.....	17
1.5. Justificación del estudio.....	17
1.6. Hipótesis	18
1.7. Objetivos	18
II. Método	21
2.1. Tipo de investigación	21
2.2. Diseño de investigación.....	21
2.3. Variables y operacionalización de variables	21
2.4. Población y muestra.....	24
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	28
2.6. Métodos de análisis de datos	29
2.7. Aspectos éticos.....	33
III. Resultados.....	35
IV. Discusión	47
V. Conclusiones.....	51
VI. Recomendaciones.....	55
VII. Referencias Bibliográficas.....	57
ANEXOS	62

RESUMEN

En la presente investigación tuvo como objetivo si existe la relación entre el estilo de liderazgo según género del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de La Libertad y el compromiso organizacional, se aplicó dos cuestionario a 80 colaboradores, uno fue para identificar los estilos de liderazgo propuesta por Bass y Avolio (1998) en su teoría de Full Range Leadership (FRL) aplicada por Osses (2008) y sus estilos de estudio son el liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y laissez faire, diferenciándolo por género y resultó el liderazgo femenino de estilo transformacional con un un 44.4% de nivel alto; con el género masculino el estilo que predomina con un nivel alto de 50% es el liderazgo transaccional. Luego se identificó los niveles de compromiso que tienen los colaboradores hacia la institución por ello se aplicó el cuestionario según Meyer y Allen (1991) y se obtuvo un compromiso afectivo es regular al 58%, con el compromiso de continuidad se obtuvo un nivel regular también de 58%, con el compromiso normativo se obtuvo con una mayoría y mayor predominancia de 66% en nivel regular. Y respondiendo a su objetivo general da como resultado que si existe relación entre el estilo de liderazgo según género y compromiso organizacional del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de la Libertad, muestra una correlación general positiva moderada (0.463) y significativa (0.000), confirmando que si existe relación directa con entre las dos variables.

Palabras Claves: Estilos de liderazgo, niveles de compromiso organizacional.

ABSTRACT

In the present research the objective was to determine if there is a relationship between the style of leadership by gender of the administrative staff of the Superior Court of Justice of La Libertad and the organizational commitment, two questionnaires were applied to 80 employees, one was to identify the styles of (1998) in his theory of Full Range Leadership (FRL) applied by Oses (2008) and his styles of study are transformational leadership, transactional leadership and laissez faire, differentiating it by gender and resulted in the feminine leadership of Transformational style with a 44.4% high level; With the masculine gender the style that predominates with a high level of 50% is the transactional leadership. We then identified the levels of commitment that the collaborators have to the institution, so the questionnaire was applied according to Meyer and Allen (1991) and an affective commitment was obtained at a regular rate of 58%, with a commitment to continuity, a regular level was also obtained Of 58%, with normative commitment was obtained with a majority and greater predominance of 66% in regular level. And in response to its general objective, it results that if there is a relationship between the style of leadership by gender and organizational commitment of the administrative staff of the Superior Court of Justice of Freedom, it shows a general moderate positive correlation (0.463) and significant (0.000), Confirming that there is a direct relationship between the two variables.

Keywords: Leadership Style, Organizational commitment levels

INTRODUCCIÓN

I. Introducción

1.1. Realidad Problemática

En la actualidad existe una permanente competencia y nuevos desafíos en muchos sectores de diferentes mercados, eso hace que las empresas busquen colaboradores competentes para los puestos de jefes, coordinadores, gerentes, supervisores, etc., quienes tienen un papel importante dentro de las organizaciones para que los colaboradores se sientan satisfechos y consigan un mayor compromiso en su trabajo y lo cual beneficia a la organización.

Se considera al compromiso organizacional como parte de manejo de RR.HH, para reconocer el vínculo de identificación y bienestar de sus colaboradores con la organización. Podemos observar la transformación de la sociedad, en este caso cuando se refiere al incremento de la participación de la mujer en cargos altos como gerenciales, donde siempre estaba liderado por hombres.

Según un estudio: “No hay país en el mundo que haya cerrado totalmente las diferencias que existen de género. Sin embargo, existen cinco países nórdicos que han logrado cerrar la brecha de género en más del 80%: Islandia, Finlandia, Noruega, Suecia y Dinamarca” (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MINTRA], 2014, p.14).

En América Latina no se encuentra bien establecido la participación de la mujeres en cargos de alta gerencia, directorios, sobre todo en empresas públicas que privadas; en la investigación efectuada por Centro de Negocios de la Pontificia Universidad Católica (CENTRUM, 2014) indica que en el caso de las empresas privadas en Colombia nos da a conocer que: “se promueve la implementación del sello de equidad de género para empresas que instauran prácticas orientadas a promover mayores grados de igualdad”.

En el Perú se observa la gran competitividad de género por los diferentes puestos gerenciales, ganando en su mayoría el género masculino.

En el diario Gestión, en su noticia de Empleo y Management el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP, 2016), informó que “la participación de las mujeres representa solo el 28% de integrantes del Cuerpo de Gerentes Públicos y es

una cifra ilustrativa de la presencia femenina en puestos directivos en el Estado, por lo que es una situación que debemos revertir”.

Dentro de nuestra localidad se encuentra La Corte Superior de Justicia de La Libertad, órgano del Poder Judicial autónomo e independiente, y como entidad pública es manejada a través de un centralismo en la parte administrativa, dirigida por jerarquías lideradas por posiciones laborales masculinas pero aún así ha incrementado mucho las posiciones de jefes femeninas. Una de sus desventajas es el cambio constante de éstos lo cual origina descontento por parte de algunos trabajadores, porque pasan por diferentes maneras de dirigir y lo cual implica un difícil lazo de compromiso de los colaboradores con la organización, así como los estereotipos de cualidades de liderazgo de hombre y mujer y eso repercute para la productividad laboral que se requiere para dar el mejor servicio al usuario.

Otro de los problemas que hace que el colaborador no se identifique con su organización son las pesadas jornadas laborales y como en muchas entidades públicas no hay mucha facilidad de realizar una línea de carrera, otro sería la falta de incentivos y el contrato inicial salarial y de beneficios como CAS, que impiden el compromiso que el colaborador se comprometa con la organización.

Por lo expuesto anteriormente sobre los problemas que afectan a la institución, la presente investigación se centrará en saber cómo se relaciona el estilo de liderazgo según el género de jefe que tienen las áreas administrativas y el compromiso de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de La Libertad que abarca a sede Bolívar y sede Natasha Alta, año 2017 y forman parte fundamental para el desarrollo y éxito de una institución.

1.2. Trabajos previos

(Morales, 2012) con su título: “Perfil de la mujer en la alta dirección en Colombia” realizada para la Universidad del Rosario, Colombia, y para la obtención del título de Maestría en Dirección y Gerencia de empresas, realizó una investigación de tipo descriptiva contando con una muestra de 378 mujeres colombianas las cuales manejaban cargos de gerencia, subgerencia, también de presidencia, de vicepresidencia, concluye que:

Las principales características de liderazgo se destaca es la profesión con un 47%, el trabajo en equipo un 42%, capacidad de asociar ideas 22%, lo cual nos indica que el liderazgo de la muestra es abierto a nuevas ideas, es creativo, les importa las personas, les ayuda y motiva, comprometiéndolas para lograr los resultados, junto con una buena preparación académica.

(Aldana, 2013) con su título de tesis: “Compromiso laboral de los trabajadores del área central de una institución bancaria que opera en la ciudad de Guatemala, según sexo”, presentada en la Universidad de Rafael Landívar, Guatemala de la Asunción, para obtener el título de Licenciada en Psicología Industrial/Organizacional, aplicó un tipo de investigación descriptiva. El estudio se realizó con una muestra conformada por 70 personas, 35 hombres y 35 mujeres, utilizando el cuestionario, concluyendo que la investigación a las personas que fueron encuestadas resultó un alto compromiso organizacional con la empresa y no reflejó una diferencia significativa entre el compromiso de hombres y mujeres.

(Chávez, Cigüeñas & Martense, 2016) en la tesis titulada: “La relación entre los estilos de liderazgo y las actitudes ante el cambio organizacional en un empresa de servicios” realizada para la Universidad del Pacífico y para la obtención del título de Magíster en Desarrollo Organizacional, realizó una investigación de tipo descriptiva donde participaron 193 colaboradores con el cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ) de Bass y Avolio y sus hallazgos evidenciaron que:

El estilo predominante en la empresa es el transformacional y la actitud predominante es la aceptación, y que el estilo de liderazgo pasivo-evitador (*laissez faire*) se relaciona de una manera significativa, moderada e inversa con la actitud de aceptación ante el cambio organizacional.

(Chacón, 2016) en su tesis:” Liderazgo transformacional y su relación con la satisfacción laboral”, realizada por la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima para la obtención del título de Licenciada en Psicología, la presente investigación es descriptiva, utilizando una muestra de 65 trabajadores y concluyó que existe una

correlación significativa y positiva entre las dimensiones de liderazgo transformacional y de satisfacción laboral, así al elevarse la percepción de liderazgo transformacional en sus líderes la satisfacción será más elevada.

Según (García, 2015) en su tesis: “El compromiso organizacional del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia del distrito judicial de La Libertad”, presentada en la Universidad César Vallejo, para obtener el título de Licenciada en Administración, aplicó una investigación descriptiva, siendo su población 201 trabajadores. Llegó a la conclusión principal el nivel de compromiso organizacional existente en la Corte Superior de Justicia del distrito judicial La Libertad es medio.

Según (Valdiviezo, 2015) en su tesis: “Influencia del estilo de liderazgo en el comportamiento organizacional del personal de la empresa Grupo Educativo Integral S.R.L. en el distrito de Trujillo” presentada en la Universidad Nacional de Trujillo para la obtención de Licenciado en Administración, aplicó una investigación de tipo descriptiva y se utilizó la técnica de la encuesta a 56 trabajadores, obtenida de una población de 149. La cual concluye en que:

El estilo de liderazgo es primordial para obtener los resultados y saber si el comportamiento es positivo o negativo, como también confirmar que esta variable influye directamente con la satisfacción, el compromiso así como la responsabilidad para realizar de forma eficaz y eficientemente las tareas y funciones del trabajo.

Según (Asto, 2015) en su tesis: “Propiedades psicométricas del cuestionario de Compromiso Organizacional en trabajadores del Poder Judicial” presentada en la Universidad César Vallejo para la obtención de Licenciada en Psicología, aplicó una investigación de tipo descriptiva y se utilizó un cuestionario elaborado por Betanzos y Paz, en 2007 a que tenía una población de 1427 trabajadores del Poder Judicial y el tamaño de la muestra fue de 423 trabajadores pertenecientes a dos organizaciones: Corte Superior de Justicia de La Libertad y la Corte Superior de Justicia del Santa. La cual concluye en que:

Referente al compromiso organizacional no se encontraron diferencias significativas ya que no llegó a ser <0.05 entre el grupo de personal jurisdiccional y personal administrativo, así mismo no se encontró diferencias entre los evaluados de sexo femenino y masculino, ya que en esos momentos se demostró que existe ciertos factores en común como la distribución de tareas, horario de trabajo, la carga laboral, entre otros.

(Vallejos, 2014) con la tesis titulada: “La cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad del Centro Poblado de Miramar”; realizada en la Universidad Nacional de Trujillo, para el título de Licenciado en Administración, aplicó una investigación tipo descriptivo teniendo como objetivo si existe una relación directa entre las dos variables; en los resultados de esta investigación concluye que la Municipalidad debe desarrollar estrategias enfocados en mejorar la cultura organizacional, en la decisión, en las comunicaciones y las relaciones interpersonales, elaborando una política de recompensas y sanciones para lograr de esta forma un mayor compromiso por parte de los trabajadores.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Para el presente estudio se necesita tener un conocimiento acerca de existen diferentes factores que pueden influenciar a los empleados a que se encuentren identificados e implicados con la organización como lo es el compromiso organizacional que permite ser más eficientes con el servicio al usuario para ello debemos tener en cuenta que el liderazgo es un elemento determinante.

Es por eso que para obtener un mejor detalle se va a empezar brindando un conocimiento de la definición de liderazgo, y después conocer cuáles son los estilos de liderazgo que existen y si se relaciona con el compromiso a la organización que puedan tener los empleados.

El compromiso organizacional aglomera diferentes aspectos de los colaboradores y que se relacionan con la parte afectiva hacia la organización; como es una institución pública también se debe relacionar con los costes percibidos por el trabajador

asociados con tener que dejar la organización así como también las ganas de permanecer en ella.

Liderazgo.

La definición es numerosa, existen varios tipos de investigaciones con teorías sobre el liderazgo, hechas en diferentes tiempos y contextos. Algunas definiciones indican que liderazgo viene a ser la personalidad de cada uno, y otros la capacidad de influenciar sobre otros, lo cierto es que existe un sin fin de definiciones.

Como lo menciona Palomo (2010), “Aunque suele confundirse pero no es lo mismo “mando” que “líder”. Mando es autoridad y poder, el líder no necesariamente lo tiene, sino que determina más la influencia” (p.15).

Para Judge (2013). Entiende que el liderazgo es “la habilidad para influir en un grupo y dirigirlo hacia el logro de un objetivo o un conjunto de metas”.

No se trata de hacer amigos o influenciar sobre otras personas “El liderazgo es lograr que las miradas apunten más alto, que esta influencia en la gente alcance el modelo de su potencial” (Drucker, 2014, párr.4).

Según otra definición: “El liderazgo es la capacidad adquirida y ejercida de influir en los demás pero no es la influencia del poder que da desigualdad entre quienes mandan y quienes obedecen, sino es la influencia entre quienes son y se sienten iguales”. Es por ello que el autor dice que “el liderazgo es un camino en espiral que va de dentro hacia afuera”. (Fishman, 2000, pp.7-21).

El autor y experto en liderazgo, Collins (2001), “El ingrediente esencial para la toma de una empresa a la grandeza es contar un líder "Nivel 5", el cual debe ser humilde como persona y combinarlo con el ser un buen profesional” (párr. 1).

Estilos de liderazgo de tipo rango completo: Full Range Leadership (FRL)

Es un modelo de investigación de estilos de liderazgo propuesto por Bass (1998), destacando particularmente “el interés en líderes efectivos que inspiran a sus seguidores y nutren su habilidad de contribuir a la organización”.

Liderazgo transformacional.

Burns (1982) citado por (Alvarado, Parodi y Ruiz, 2016) explica que “el estilo de liderazgo como el de aquellas personas que tienen visión y son capaces de influenciar en las expectativas y motivaciones de un equipo de trabajo, así como administrar el cambio en la organización”.

Los líderes transformacionales son proactivos, muestran confianza, tienen lealtad, motivan a sus trabajadores a superar sus expectativas y ayudándolos a obtener sus metas (Antonakis, Avolio & Suvasubramaniam, 2003, p.263).

Este liderazgo tiene etapas de influencia:

- *Idealizada.*

Conocida como “Carisma”, es el líder que se comporta de tal manera que hace que los seguidores logren identificarse con él.

- *Atributos.*

Viene hacer el aspecto sociable del líder, teniendo en cuenta sus ideales y su ética como principal característica (Antonakis et al., 2003, p.263).

- *Comportamiento.*

Se centra en los valores, creencias del líder y reconocer la importancia de la misión.

- *Motivación.*

“El líder articula una visión que recurre y estimula a los seguidores. Líderes con motivación inspiracional desafían a sus seguidores con altos estándares, comunican optimismo acerca del futuro logro de objetivos, y dan significado al trabajo” (Judge & Piccolo, 2004, p.760).

- *Estimulación.*

Son los líderes que suelen tomar riesgos, y piden y toman en cuenta las ideas de sus seguidores, estimulándolos y alentándolos en su creatividad. “Los

líderes apelan al sentido de lógica y análisis de sus subordinados, desafiándolos a pensar en forma creativa para encontrar soluciones a problemas difíciles” (Antonakis et al., 2003, p.263).

- *Consideración.*

Antonakis et al. (2003), “Estos comportamientos contribuyen a la satisfacción de los subordinados a través del consejo, apoyo y atención a las necesidades de los seguidores, para así permitirles auto desarrollarse” (p.264).

Liderazgo transaccional.

Son aquellos líderes que recurren a los intereses de los trabajadores haciendo un intercambio de recompensas con ellos a cambio de mejorar en su esfuerzo de desempeño. “Este refuerzo puede ser positivo (recompensa contingente), que ha demostrado ser bastante efectivo al momento de motivar y lograr mejores desempeños, o negativo (gestión por excepción, ya sea activa o pasiva)” (Avolio, Bass & Jung, 1999, p.441).

- *Recompensa.*

Según Judge y Piccolo (2004), “Corresponde al grado en que los líderes establecen transacciones o intercambios con sus seguidores: el líder clasifica las expectativas y establece las recompensas por el cumplimiento de dichas expectativas”:

- *Dirección por excepción*

Son las acciones correctivas que toma el líder sobre los resultados de los colaboradores.

Dirección de excepción activo

“Los líderes toman acciones correctivas con los colaboradores antes que se genere problemas, es la vigilancia activa del líder” (Avolio, et al., 1999, p.441).

Dirección de excepción pasivo

“Aquí en cambio los líderes esperan al último en dónde el comportamiento de sus seguidores ya causó problemas, y toman acción después de lo ocurrido” (Avolio, et al., 1999, p.441).

Liderazgo laissez-faire.

Esta clase de líderes, evitan llegar a tomar decisiones, suelen vacilar en alguna acción y suelen estar ausentes, no encontrarse cuando se les necesita, y dejan sus responsabilidades a otros y no usan su autoridad.

Según el aporte de diferentes investigadores refieren que ha sido muy importante llevar el modelo teórico a la herramienta Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), “la misma que desde 1985 es considerada como el instrumento más usado para medir el liderazgo en las organizaciones” (Avolio et al 1999, p.445).

Liderazgo según género

En la sociedad existen diferentes tipos de estereotipos y uno de ellos es acerca del género. Por ello se realiza un estudio para descubrir que diferencias existen en el comportamiento de hombres y mujeres, referentes al liderazgo dentro de una organización. Según teoría tomada de Eagly y Johnson (1990), indica que:

Gestión Masculina.

Tradicionalmente se ha asociado que el liderazgo masculino suelen caracterizarse por tener competitividad, se basan en la jerarquía, control y suelen resolver sus problemas de forma analítica, racional; cuentan con una buena capacidad de estrategia operativa. En la mayoría su mayor característica es que no son emocionales.

Gestión Femenina.

Propiamente las características de liderazgo femenino como la orientación y preocupación por los otros, suelen trabajar en ambientes de trabajo en equipo,

tienden a usar menos control con su personal, resuelven problemas y toman decisiones basadas en la intuición y son más flexibles en cuanto a los hombres para los cambios.

Numerosos estudios, indican que las mujeres en cargos gerenciales o cargos altos suelen usar la influencia idealizada de atributos, de motivación, consideración y recompensa, es decir usan el liderazgo transformacional.

En cambio los hombres de cargos gerenciales presentan el manejo por excepción activo y pasivo, es decir usan el liderazgo transaccional y además de *laissez-faire*.

No obstante otros estudios muestran que la gestión femenina da mejores resultados que los hombres con respecto al da un mayor esfuerzo, ya que suelen inspiran de una forma u otra en sus subordinados para que se complete la meta.

Incongruencias entre role de líder y rol de género.

Existen varios estereotipos y paradigmas, los prejuicios que se dan con líderes mujeres, quienes tienen que enfrentar estándares más altos para lograr conseguir y mantenerse en roles de puestos de liderazgo. “Si las mujeres manifiestan estilos inefectivos como manejo por excepción pasivo y *laissez-faire*, desempeñándose por lo tanto de manera inadecuada, pueden ser sacadas del liderazgo más rápidamente que sus contrapartes masculinos” (Foschi, 1992, pp.181-207).

“Las mujeres suelen enfrentarse a un dilema debido al cargo que ocupa, es decir, las mujeres pueden ser consideradas líderes eficientes pero poco femeninas, o mujeres femeninas pero poco eficientes que los hombres, es decir un conflicto de doble vínculo” (Eagly & Carli, 2007, p.65).

Debemos saber que tanto hombres como mujeres son sociables, tolerantes y también innovadores. Aunque:

Un estudio realizado por la Universidad de Oviedo acepta en las creencias de que: “Las mujeres tienen mayor dedicación al trabajo, son más simpáticas y detallistas, llegando a ser, incluso, más dominantes e influyentes que los hombres.

En el caso masculino, toman decisiones con mayor cautela que el femenino” (Observatorio de Recursos Humanos[ORH], 2015, párr.5).

Sin embargo, en los cargos de la dirección, existen diferencias importantes que nos dan a conocer como los “hombres y mujeres toman decisiones, organizan y toleran de una manera similar, pero ellas tienen una orientación a resultados algo superior a la de ellos, hasta se confirma que el nivel de esfuerzo y dedicación es algo mayor” (ORH, 2015, párr.6).

Efectos del liderazgo.

La efectividad. Es el cumplimiento de objetivos para la rentabilidad de una organización.

La satisfacción. Se sienten satisfechos y cómodos trabajando en su trabajo, con las demás personas y con su jefe.

El esfuerzo extra. El líder debe conseguir que sus colaboradores realicen esfuerzos adicionales y que su rendimiento sea más de lo esperado.

Compromiso organizacional.

Consiste en como el empleado se identifica con la organización, es lo que determina el nivel de compromiso, si es fuerte se caracterizará por la aceptación de las metas y valores que comprende la organización, y tiende a existir una menor probabilidad a renunciar. El compromiso varía de una persona a otra, si realizan un esfuerzo de beneficio para la organización y si desean mantenerse dentro de ella.

El compromiso afectivo de definido como la fuerza relativa de la identificación individual del trabajador en una organización en particular, la cual se encuentra unida a tres factores: (Mowday, 1982; citado por Acuña & Ventura, 2016) influyen características personales, organizacionales y experiencias laborales; para una alta aceptación y creencia en los valores y metas de la organización, complacencia y espontaneidad por realizar esfuerzos considerables a favor de la organización; fuerte deseo por mantenerse como miembro de la organización.

El compromiso organizacional va más allá de mantener la lealtad y contribuye con el logro de la organización. El compromiso es algo más estable que la satisfacción, porque a pesar de los acontecimientos que ocurran es poco probable que cambien.

Meyer y Allen (1991) nos dice que son “actitudes propias de los colaboradores por medio del cual demuestran el orgullo y satisfacción de formar parte de la organización, tomando decisiones de extender su permanencia en la organización o abandonarla”. (p.65).

Meyer y Allen (citado por García, 2015, p.15) dice que:

Existen varias definiciones para el compromiso organizacional, y se perciben diferentes explicaciones a esta variable, pero es importante saber que cuentan con tres temas importantes: el compromiso como una instrucción afectiva para la organización, observaciones de los costos que implicaría dejar el puesto de trabajo y la responsabilidad de permanecer en el lugar donde se labora.

El compromiso organizacional es el de sentirse identificado con su empresa y así brindarle sus aporte personales que ayudaran a fortalecer el compromiso con las actividades laborales, por ejemplo si se realiza cambios en los colaboradores como incrementos de sueldo o ascensos en sus puestos a cambio de su esfuerzo, el compromiso incrementará .Pero también se debe analizar si los colaboradores no se sienten comprometidos con la organización, esto repercutiría en su productividad.

Spector (citado por Tejada, 2016, p. 8) dice que: “el compromiso organizacional se interpreta como vinculación del colaborador con la empresa y se ve reflejado en la actitud en el entorno con las actividades cotidianas” así se brinda aportes personales para fortalecer el compromiso con esas actividades.

Para Fuentes (citado por Tejada, 2016, p. 8) serán

Aquellas propias e inherentes de cada persona, el grado de instrucción, la formación personal, la crianza y muchas características propias son determinantes para lograr el compromiso, sin embargo puede existir la intención por parte de la organización para conseguir el bienestar profesional y personal de sus trabajadores, mas no asegurará el involucramiento del trabajador hacia la organización, porque el grado de comprometerse dependerá a las expectativas y percepción de cada colaborador, al momento de cubrir su puesto.

Por otro lado el compromiso organizacional, busca ver y percibir más allá de la honestidad, debido a que se orienta a la participación activa en el logro de las metas de la empresa, el compromiso es una actitud dirigida a la empresa. Hellriegel y Slocum (1998). El término ponerse la camiseta puede percibirse un tanto antiguo, ya que involucra el terreno de la psicología organizacional, este estrecho vínculo entre un colaborador y la organización ha sido materia de preocupación entre los investigadores de este cargo desde mediados de los años ochenta.

Para Calderón y Laca (2014) “La socialización es otro punto importante ya que las empresas desarrollan diferentes actividades y tiene como objetivo lograr integrar a cada empleado” (p.268).

Hellriegel y Slocum (1998), afirma que “el compromiso organizacional es la energía que tiene el colaborador por desempeñarse dentro de su puesto de trabajo y la participación con la empresa y la aceptación de sus objetivos”. (p.55).

Para Asto (2015, citando a Betanzos y Paz, 2007) definen el compromiso organizacional como “el estado en el que las personas se identifican con la organización, con sus metas y desean seguir siendo miembros de ella”.

Palomo (2010) explica que el compromiso es el significado de involucramiento e implicación con el proyecto de una organización y es responsabilidad del gestor de personas, independientemente de la posición que ocupe dentro de la empresa.

Mientras que para Saracho (2011) el compromiso organizacional “es el conjunto de emociones positivas que el trabajo suscita en las personas y constituye el polo opuesto del stress” y es de alto potencial en un trabajador junto con la capacidad y la aspiración; el que no tenga una o más de estas características, presentará menos posibilidad de éxito que otros que si la posean.

Amorós (2006) refiere que: “existe una relación negativa entre el compromiso organizacional y el ausentismo y la rotación, que demuestra ser un mejor indicador de la rotación que la satisfacción en el puesto.

Hoy en día, aún existen empresas que no le dan la suficiente importancia al compromiso organizacional, y en realidad es un aspecto fundamental en el desarrollo estratégico de cualquier empresa. Si todas las empresas fijarán la suficiente atención al tema se evitarían muchísimos problemas en los departamentos y áreas de toda

institución, de ahí surgen muchos de los problemas que actualmente adolecen las organizaciones.

En este sentido Asto (2015, citando a Betanzos y Paz, 2007) una vez que los empleados desarrollan altos niveles de compromiso se convertirán en una fuente de innovación, asumen la iniciativa, tienen espíritu emprendedor, actúan 15 proactivamente para mejorar la organización, asumen responsabilidades, transformándose de esa manera en una poderosa ventaja competitiva. No obstante, si las personas son generadoras de los resultados organizacionales, entonces los empleados comprometidos constituyen una ventaja competitiva.

Importancia del compromiso organizacional

Para lograr una eficacia en la organización dependerá en gran medida de los objetivos que se persigue. El éxito organizacional puede reflejarse en distintas maneras compartiendo la misma visión.

Doug y Fred (2006) señalan que el éxito personal y organizacional requiere de tener competencias de orden moral, es una aplicación activa de la inteligencia moral, la capacidad mental para determinar los valores personales, objetivos y acciones.

Para las organizaciones es de mucha importancia conocer cuál es el tipo de compromiso de sus colaboradores, el nivel y la intensidad que se obtiene sobre cada una de ellas, debido a que sus consecuencias son muy distintas. Esta variable puede llegar a ser un buen o mal indicador de la rotación y el ausentismo en la organización. Así como tener desmotivación y frenan el desarrollo y el crecimiento de la empresa.

El nivel de aceptación de compromiso organizacional de cada colaborador suele darse en los primeros meses o incluso semanas después de su incorporación a la organización, es por eso que debe haber una evaluación constante que permita su control.

Por otro lado, el compromiso organizacional es importante ya que tiene un impacto directo con la conducta del trabajador. Para Asto (2015, citando a Betanzos y Paz, 2007) “El valor que se le otorga a la medición del compromiso, son aquellas que registran altos niveles de desempeño y bajos índices de ausentismo”.

Dimensiones del Compromiso Organizacional

Según Meyer y Allen (1991), describen tres aspectos de la actitud personal, en donde existen diversas dimensiones que nos ayudarán a realizar con mayor exactitud el compromiso organizacional y se plantean componentes que son afectivos, de continuidad y normativos, son diferentes pero guardan relación uno del otro.

El compromiso se expresa con actitudes a favor o en contra de la organización (afectivo), mediante el cumplimiento de un contrato obligado de trabajo (normativo) y un compromiso sin opciones, como la única alternativa laboral, sin importar el grado de satisfacción (de continuidad).

Compromiso afectivo. El componente se describe en la parte emocional que los colaboradores tienen hacia la empresa, en donde ven su satisfacción de sus necesidades personales y les permite continuar en la empresa. Cuenta con cuatro categorías como las características personales, el género, la edad, la educación.

En este compromiso los colaboradores mantienen los mismos objetivos, filosofía y valores de la organización. Se debe mantener este tipo de compromiso organizacional en la organización, pues llega a ser un nivel alto donde los integrantes se ponen la camiseta de la empresa.

Compromiso de continuidad. Por otro lado este compromiso se orienta al nivel que un colaborador aprecia y las ganas de seguir en la empresa. También evalúa la estabilidad y la motivación, que beneficios obtiene la persona sobre su tiempo y esfuerzo que se llegara a perder si abandonan la empresa, los costos, el encontrar otro trabajo.

Cuando una persona busca otros lugares de trabajo, está manifestando de manera indirecta que no se siente emocionalmente bien con la empresa, sólo se encuentra por la necesidad de no encontrar otras opciones. Este compromiso se encuentra sujeto a los intereses del colaborador para su conveniencia es por eso que evalúa alternativas.

Compromiso normativo. Va con el deber moral que el colaborador siente con la empresa, de modo de agradecimiento y de forma recíproca. Con este vínculo se

puede demostrar el permanecer en la empresa, ya que se enfoca con la lealtad del colaborador hacia la empresa. Aquí el trabajador se encuentra bajo políticas establecidas por la empresa y están regidas bajo sanciones si no son cumplidas por ambas partes tanto como el empleado y empleador.

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación que existe entre el estilo de liderazgo según género y compromiso organizacional del personal administrativo de La Corte Superior de Justicia de La Libertad 2017?

1.5. Justificación del estudio

La presente investigación se justifica bajo los criterios de Hernández, Fernández y Baptista (2010), indica “el porqué de la investigación exponiendo sus razones. Por medio de la justificación debemos demostrar que el estudio es necesario e importante” (pp.40-41).

Conveniencia.

Esta investigación, es necesaria y debe llevarse a cabo para analizar el efecto que tiene el liderazgo en la productividad del personal administrativo en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, e identificar si existen problemas con el estilo de liderazgo ejercida por el jefe de su área y que soluciones se pueden aplicar.

Relevancia Social.

Estudiar el efecto que tiene el liderazgo en la productividad del personal administrativo en la CSJLL, es un tema de gran importancia puesto que ayudarán como antecedentes a una próxima realización de otras investigaciones que abarquen estas variables de estudio y para la misma institución que se encuentra realizando mejoras de su servicio al usuario.

Implicaciones Prácticas.

A través del estudio permitirá solucionar a la institución pública la productividad en mejora al servicio al usuario dada por los colaboradores mediante el efecto del estilo de liderazgo de sus jefes a cargo.

Valor Teórico.

El desarrollo de esta investigación tendrá como estudio determinar el estilo de liderazgo utilizando conocimientos teóricos y prácticos; y si el género tiene alguna incidencia en que mejore o no el servicio al usuario y su efecto con la productividad laboral de la CSJLL.

Utilidad Metodológica.

Esta investigación utiliza métodos y técnicas de administración de liderazgo y productividad empleando técnicas de investigación como el cuestionario y el análisis documentario, su procesamiento se efectuará y analizará en la CSJLL, la investigación efectuada servirá como antecedentes para otras investigaciones relacionados con este tema, para referencia a profesionales e investigadores aplicando el método descriptivo para la recopilación de información.

1.6. Hipótesis

Existe relación directa entre el estilo de liderazgo según género y compromiso organizacional del personal administrativo de la CSJLL 2017.

1.7. Objetivos

Objetivo General.

Determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo según género y compromiso organizacional del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de La Libertad 2017.

Objetivos Específicos.

- Identificar los estilos de liderazgo según género del personal administrativo de La Corte Superior de Justicia de La Libertad 2017.
- Identificar los niveles de compromiso organizacional del personal administrativo de La Corte Superior de Justicia de La Libertad 2017.
- Determinar la relación que existe entre el compromiso afectivo y el estilo de liderazgo según género del personal administrativo de La Corte Superior de Justicia de La Libertad 2017.
- Determinar la relación que existe entre el compromiso de continuidad y el estilo de liderazgo según género del personal administrativo de La Corte Superior de Justicia de La Libertad 2017.
- Determinar la relación que existe entre el compromiso normativo y el estilo de liderazgo según género del personal administrativo de La Corte Superior de Justicia de La Libertad 2017.

MÉTODO

II. Método

2.1. Tipo de investigación

De acuerdo al fin que se persigue.

La investigación de acuerdo al fin que se persigue es aplicada, porque se utilizarán conocimientos pre-establecidos que ayudarán a solucionar problemas de la institución estudiada, y no se genera un nuevo conocimiento.

De acuerdo a la técnica de contrastación.

Es una investigación descriptiva - correlacional, ya que se recolectó información de la realidad sin modificación alguna y poder determinar la relación que existe entre sus dos variables el estilo de liderazgo y compromiso organizacional, y no hubo manipulación de estas variables.

De acuerdo al régimen de investigación.

Es de régimen orientada, porque sigue una línea de investigación basado en las normas académicas de la Universidad, específicamente según la facultad de ciencias empresariales de la Universidad César Vallejo de Trujillo.

2.2. Diseño de investigación

No experimental, porque no se realizó ninguna manipulación de las variables, sólo se hace una observación de los fenómenos en su ambiente natural. De corte transversal, porque la información se obtiene de un tiempo determinado.

2.3. Variables y operacionalización de variables

Variable 1. Liderazgo

Variable 2. Compromiso organizacional

Tabla 2.1

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo	Aquellas personas que tienen visión y son capaces de influenciar en las expectativas y motivaciones de un equipo de trabajo, así como administrar el cambio en la organización. (Bass & Avolio ,1999, p.441.).	Para el presente estudio utilizaremos como instrumento una encuesta dirigida a los trabajadores de las áreas establecidas como muestra.	Estilo de Liderazgo Transformacional	Atribuida	Ordinal
				Conductual	
				Motivación	
				Estimulación	
			Estilo de Liderazgo Transaccional	Consideración	Ordinal
Recompensa					
Dirección Activo					
Laissez-faire	Dirección Pasivo	Ordinal			
	Efectividad		Ordinal		
	Satisfacción				
Efectos de Liderazgo	Esfuerzo extra	Ordinal			
	Ganas de trabajar con el jefe(a)				
Compromiso Organizacional	Son aquellas actitudes propias de los colaboradores por medio de las cuales demuestran el orgullo y satisfacción de formar parte de la organización o abandonarla. (Meyer y Allen, 1991, p.50)	El compromiso organizacional se medirá mediante un cuestionario que permitirá identificar los niveles que existen del personal administrativo.	Compromiso Afectivo	Lazos emocionales	Ordinal
				Identificación	
				Orgullo de pertenencia	
				Lealtad	
			Compromiso de Continuidad	Significación	Ordinal
Necesidad económica	Ordinal				
Beneficios					
		Opciones laborales	Ordinal		
	Obligación moral				
	Deber	Ordinal			

	Compromiso	Reciprocidad
	Normativo	

Operacionalización de variables: El estilo de liderazgo según género y compromiso organizacional del personal administrativo de la CSJLL 2017

2.4. Población y muestra

La población es el personal de la Corte Superior de Justicia de La Libertad. Para determinar la muestra, se ha considerado por conveniencia sólo el personal administrativo tanto de la Corte de Natasha Alta como de la Corte de Bolívar. Ellos hacen un total de 80 trabajadores, para el año 2017.

Tabla 2.2

Muestra de la Corte de Natasha Alta

CUESTIONARIO DE LA CSJLL- SEDE NATASHA					Acerca del Jefe	
	Nº de Encuestados	Género	Edad	Área en que se desempeña	Tiempo trabajando con su jefe	Cargo que ocupa
						Género
	1	F	31	CONTROL BIOMÉTRICO	3 años	COORDINADORA DE
	2	F	25		6 meses	SERVICIOS
	3	F	55		2 años	JUDICIALES
	4	M	25	OFICINA DE ORIENTACIÓN JUDICIAL GRATUITA AL USUARIO	1 año	COORDINADORA DE
	5	F	38		3 años	SERVICIOS
	6	F	35		2 años	JUDICIALES
	7	M	28	ARCHIVO CENTRAL	9 meses	COORDINADOR DE ARCHIVO CENTRAL
	8	F	20		2 años	
	9	F	32		1 año	
	10	F	23		1 año	
	11	M	28		6 meses	
	12	M	43		3 años	
	13	M	52		2 años	
	14	F	26	CENTRO DE DISTRIBUCIÓN GENERAL	1 año	COORDINADORA DE SERVICIOS JUDICIALES
	15	F	28		3 años	
	16	F	40		5 meses	
	17	M	27		1 año	
	18	F	38		1 año 10 meses	
	19	M	31		4 años	
	20	M	43		2 años 6 meses	
	21	M	68		2 meses	
	22	M	54		3 años	
	23	F	34		4 años	
	24	M	59		3 años	
	25	F	26		3 años	
	26	F	25		1 año	
	27	F	27		3 años	
	28	F	52		3 años	
	29	M	28		1 año	
	30	F	35		1 año 7 meses	
	31	F	28		3 meses	
	32	M	47		6 meses	
	33	M	50		6 meses	

Nota: Información de la CSJLL. La unidad de análisis serán los 33 trabajadores y 4 jefes 3M y 1H.

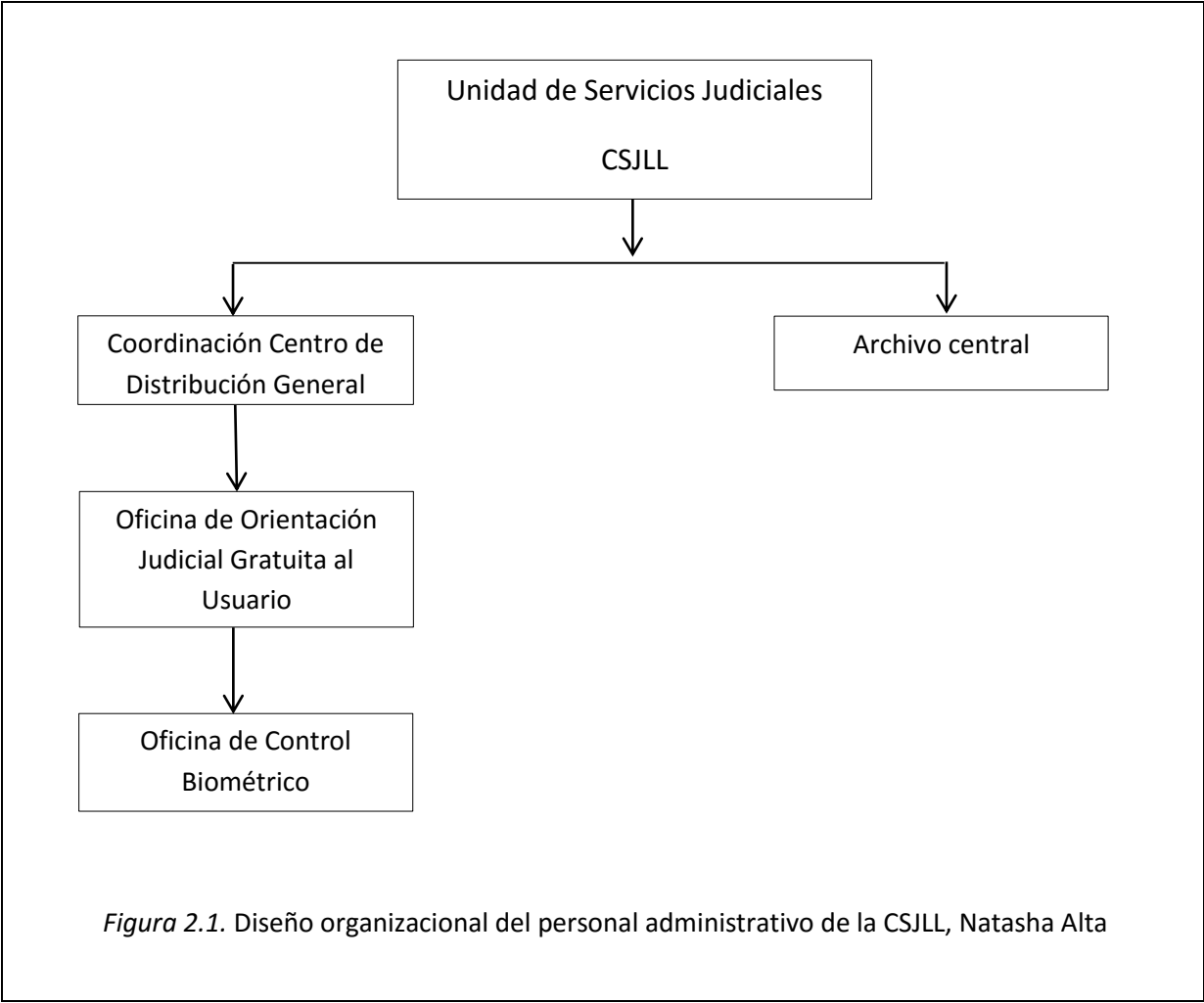


Tabla 2.3

Muestra de la Corte de Bolívar

CUESTIONARIO DE LA CSJLL- SEDE BOLIVAR

Nº de Encuestados	Género	Edad	Área en que se desempeña	Tiempo trabajando con su jefe
1	M	52	GERENCIA	3 años
2	F	45		4 años
3	F	48		3 años
4	F	58	MESA DE PARTES	4 años
5	F	61		6 años
6	F	56		5 años
7	M	33	OFICINA DE ORIENTACIÓN JUDICIAL GRATUITA	3 años
8	F	36		2 años
9	F	60	PERSONAL Y RECURSOS HUMANOS	4 meses
10	M	38		7 meses
11	F	40		5 años
12	M	39		1 año
13	F	39		4 años
14	M	48		4 años
15	F	42		8 meses
16	F	30		2 años 6 meses
17	F	37		5 años
18	M	30		1 año
19	M	39		3 años
20	F	25	LOGÍSTICA	5 meses
21	M	28		1 año 6 meses
22	M	30		6 meses
23	F	38		3 años
24	F	32		2 años
25	M	33		3 años
26	F	50		3 años
27	M	38		7 meses
28	F	50		3 años
29	M	28		3 meses
30	M	38		2 años
31	M	29		1 año
32	M	36		8 meses
33	M	48	UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	4 años
34	M	58		3 años
35	M	55	CONTABILIDAD	3 años 8 meses
36	F	62		6 años
37	F	32		2 años 3 meses
38	F	26		3 meses
39	F	42	TESORERÍA	5 años
40	F	39		3 años
41	F	40	TRAMITE	5 años
42	F	50	DOCUMENTARIO	4 años
43	M	47	PRESUPUESTO	5 años
44	M	39		4 años
45	F	48	ASESORÍA LEGAL	4 años
46	F	38		3 años
47	M	25		10 meses

Acerca del Jefe	
Cargo que ocupa	Género
GERENTE	F
	F
	F
COORDINADORA DE SERVICIOS JUDICIALES	F
COORDINADORA DE SERVICIOS JUDICIALES	F
COORDINADOR DE RECURSOS HUMANOS	M
	M
	M
	M
	M
	M
	M
	M
	M
	M
	M
COORDINADORA DE LOGÍSTICA	F
	F
	F
	F
	F
	F
	F
	F
	F
	F
COORDINADORA DE UNIDAD ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	F
COORDINADORA DE UNIDAD ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	F
COORDINADOR DE CONTABILIDAD	M
	M
	M
COORDINADOR DE TESORERÍA	M
COORDINADORA DE SERVICIOS JUDICIALES	F
COORDINADOR DE PRESUPUESTO	M
COORDINADOR DE PRESUPUESTO	M
COORDINADOR DE ASESORÍA LEGAL	M
	M
	M

Nota: Información de la CSJLL. La unidad de análisis serán los 47 trabajadores y 11 jefes 6F y 5M

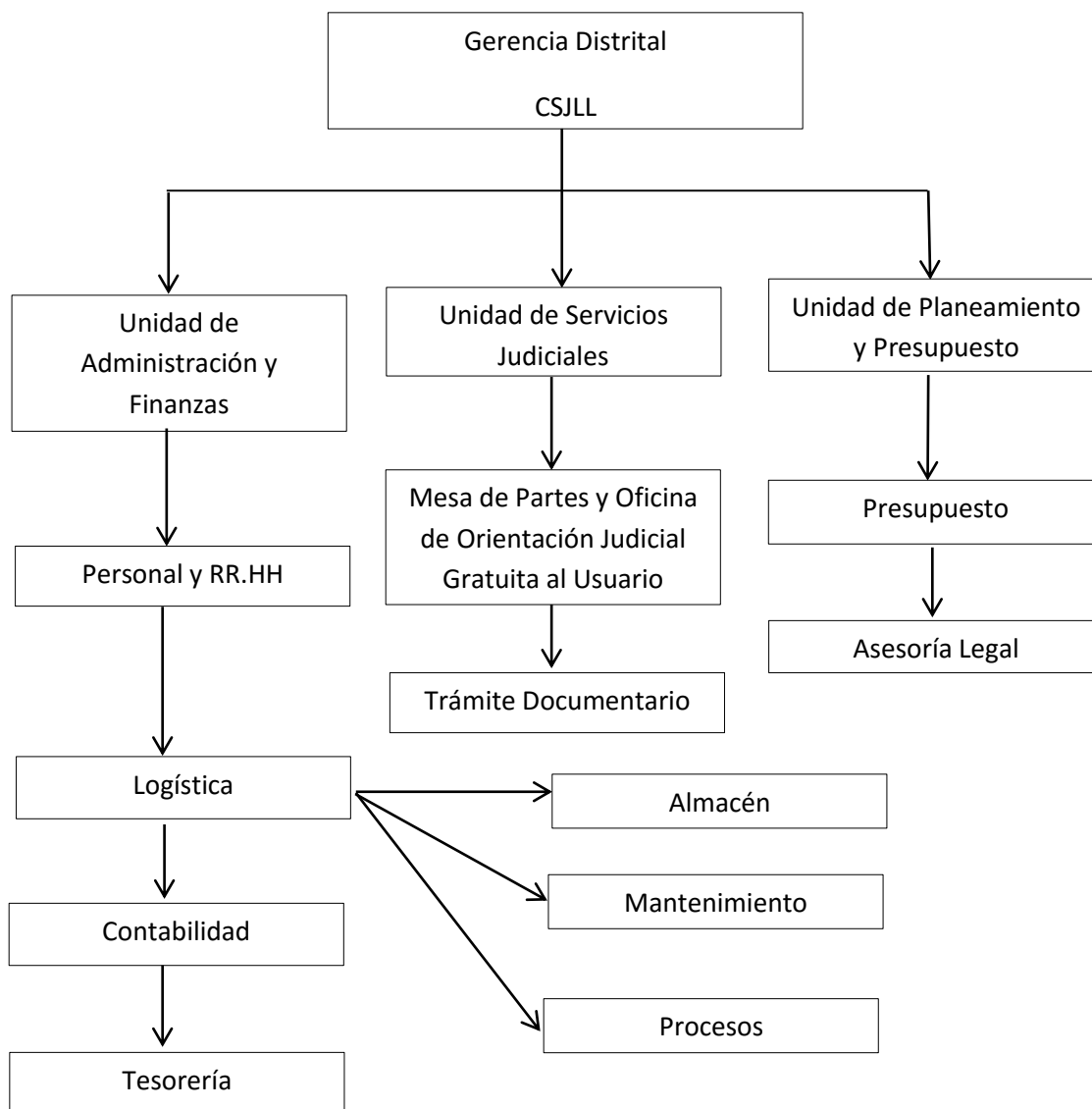


Figura 2.2. Diseño organizacional del personal administrativo de la CSJLL, Bolívar

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Tabla 2.4

Técnica e instrumentos

Variables	Técnicas	Instrumentos	Informantes
Estilos de Liderazgo	Encuesta	Cuestionario modificado, tomado de Osses (2008)	Personal del área administrativa de la CSJLL
Compromiso Organizacional	Encuesta	Cuestionario modificado, tomado de Meyer y Allen (1991)	Información obtenida de la misma CSJLL

Nota: Elaboración propia. Las técnicas mencionadas se utilizarán el CSJLL al 2017

Validación.

Para la obtención de información del estilo de liderazgo de los jefes de las dos áreas, se realizó un cuestionario tomado de una tesis de Chile por Osses Moraga Carolina, 2008 que constaba de 46 preguntas y una escala de Likert del 1 al 7, pero fue modificado por esta autora y contar con 27 preguntas y una escala del 1 al 5.

Para evaluar el compromiso organizacional se aplicó con un cuestionario tomado de Meyer y Allen (1991) que lleva por nombre Cuestionario de Atributos sobre la Organización, que consta de 18 preguntas y una escala de Likert del 1 al 7, pero ha sido modificada por esta autora a 15 preguntas y una escala de 1 al 5 para efectos de la investigación.

Fue validado según el juicio de los siguientes expertos:

Lic. Pablo Ricardo Ciudad Fernández

FECHA DE REVISIÓN:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

CIDUAD FERNANDEZ PABLO

GRADO: PACH. CC.EE

FIRMA:


PABLO RICARDO CIUDAD FERNANDEZ
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
REG. LIC. CLAD 01640

Doc. Ximena Alvarez Silva

FECHA DE REVISIÓN: 25/04/2017

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Alvarez Silva Ximena GRADO: Doctora - FIRMA: Ximena Alvarez Silva

Mg. Omar Magaña Rivero

FECHA DE REVISIÓN: 25/04/2017

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Magaña Rivero Omar GRADO: Maestro - FIRMA: Omar Magaña Rivero

Confiabilidad.

Para la confiabilidad de los instrumentos se realizó el alfa de cronbach con una muestra piloto con 15 colaboradores de la CSJLL, la cual resultó con un valor de apreciación elevada para la variable de estilos de liderazgo.

$$\alpha > = 0.7 \longrightarrow \alpha = 0.9160$$

Para la confiabilidad de la otra variable de compromiso organizacional, con la cantidad de 30 colaboradores de la CSJLL, la cual resultó con un valor de:

$$\alpha > = 0.7 \longrightarrow \alpha = 0.8027$$

2.6. Métodos de análisis de datos

Las técnicas seleccionadas es de análisis cuantitativo, ya que se utilizará tablas y gráficos estadísticos mediante el programa Microsoft Office Excell y del programa IBM SPSS 22, para determinar si existe relación directa entre el estilo de liderazgo según género y compromiso organizacional del personal administrativo de la CSJLL 2017.

Tabla 2.5*Estructura según MLQ*

Dimensiones	Nº Preguntas en el instrumento
Liderazgo Transformacional	
Influencia idealizada atribuida	1, 2, 3
Influencia idealizada conductual	4, 5, 6
Motivación inspiracional	7, 8
Estimulación intelectual	9, 10, 11
Consideración individual	12
Liderazgo Transaccional	
Recompensa contingente	13, 14
Dirección por excepción activo	15, 16
Dirección por excepción pasivo	17, 18
<i>Laissez-faire</i>	19, 20
Efectos de Liderazgo	
Efectividad	21, 22
Satisfacción	23
Esfuerzo extra	24, 25, 26
Ganas de trabajar con el jefe(a)	27

Nota: De acuerdo a estas mediciones se podrá saber qué estilos de liderazgo están usando.

Para la calificación de este instrumento se ha tomado en consideración una escala de valoración para los puntajes obtenidos, por cada dimensión.

Se ha tomado referencia del instrumento de liderazgo según Osses (2008), para la identificación del estilo de liderazgo para la estructura de Full Range Leadership (FRL) de la teoría basada en Bass y Avolio (1999).

Tabla 2.6

Niveles para la dimensión de Liderazgo Transformacional

Nivel	Rango
Positivo	(46 – 60)
Regular	(29 – 45)
Negativo	(12 – 28)

Nota: Elaboración propia según la cantidad de encuestados de la CSJLL

Tabla 2.7

Niveles para la dimensión de Liderazgo Transaccional

Nivel	Rango
Positivo	(22 – 33)
Regular	(14 – 21)
Negativo	(6 – 13)

Nota: Elaboración propia según la cantidad de encuestados de la CSJLL

Tabla 2.8

Niveles para la dimensión de Liderazgo Laissez Faire

Nivel	Rango
Positivo	(8 – 10)
Regular	(5 – 7)
Negativo	(2 – 4)

Nota: Elaboración propia según la cantidad de encuestados de la CSJLL

Tabla 2.9

Niveles para los efectos del liderazgo

Nivel	Rango
--------------	--------------

Positivo	(25 – 35)
Regular	(16 – 24)
Negativo	(7 – 15)

Nota: Elaboración propia según la cantidad de encuestados de la CSJLL

Tabla 2.10

Estructura según Meyer y Allen

Dimensiones	Nº Preguntas en el instrumento
Compromiso Afectivo	
Lazos Emocionales	1
Identificación	2
Orgullo de Pertenencia	3
Lealtad	4
Significación	5
Compromiso de Continuidad	
Necesidad Económica	6, 7
Beneficios	8
Opciones Laborales	9, 10
Compromiso Normativo	
Obligación Moral	11, 12
Deber	13, 14
Reciprocidad	15

Nota: De acuerdo a estas mediciones se podrá saber los niveles de compromiso organizacional que se están usando.

Para la calificación de este instrumento se ha tomado en consideración una escala de valoración para los puntajes obtenidos.

Tabla 2.11

Puntaje de los niveles de Compromiso organizacional

Nivel	Rango
-------	-------

Fuerte	(56 – 75)
Regular	(36 – 55)
Débil	(15 – 35)

Nota: Los niveles fueron elaborados por Vallejos (2014)

Y al final para determinar la relación entre las dos variables se aplicó el método de correlación de Spearman para obtener el mayor grado de significancia. Teniendo en cuenta la siguiente tabla.

Tabla 2.12

Escala de correlación de Spearman

Valor	Interpretación
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90 a -0.99	Correlación negativa muy fuerte
-0.70 a -0.89	Correlación negativa considerable
-0.40 a -0.69	Correlación negativa media
-0.20 a -0.39	Correlación negativa débil
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy débil
0.00	Correlación nula
+0.01 a + 0.19	Correlación positiva muy débil
+0.20 a +0.39	Correlación positiva débil
+0.40 a +0.69	Correlación positiva media
+0.70 a +0.89	Correlación positiva considerable
+0.90 a +0.99	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Interpretación de las escalas de valoración del coeficiente de Rho de Spearman.

2.7. Aspectos éticos

La presente investigación está hecho de acuerdo con toda la estructura exigida por la Dirección de Investigación de la Universidad César Vallejo, usando una muestra representativa, una encuesta que será revisada por especialistas, una recopilación y análisis de datos confiables.

RESULTADOS

III. Resultados

3.1. Identificar los estilos de liderazgo según género de La Corte Superior de Justicia de La Libertad 2017

Tabla 3.1

Niveles de Estilos de Liderazgo en las áreas en que se desempeñan los jefes, según género en la CSJLL.

		JEFES	Género	Liderazgo Transformacional	Liderazgo Transaccional	Liderazgo Laissez Faire	Efectos de Liderazgo
CSJLL SEDE NATASHA	Control Biométrico	JEFE 1	F	POSITIVO	REGULAR	NEGATIVO	POSITIVO
	Oficina de Orientación Gratuita al Usuario	JEFE 2	F	REGULAR	REGULAR	NEGATIVO	POSITIVO
	Archivo Central	JEFE 3	M	REGULAR	POSITIVO	NEGATIVO	REGULAR
	Centro de Distribución General	JEFE 4	F	POSITIVO	REGULAR	NEGATIVO	POSITIVO
CSJLL SEDE BOLÍVAR	Gerencia	JEFE 5	F	POSITIVO	REGULAR	NEGATIVO	POSITIVO
	Mesa de Partes	JEFE 6	F	REGULAR	REGULAR	NEGATIVO	POSITIVO
	Oficina de Orientación Gratuita al Usuario	JEFE 7	F	REGULAR	REGULAR	REGULAR	POSITIVO
	Personal y RR.HH	JEFE 8	M	POSITIVO	REGULAR	NEGATIVO	POSITIVO
	Logística	JEFE 9	F	POSITIVO	REGULAR	NEGATIVO	POSITIVO

Unidad de Administración y finanzas	JEFE 10	F	POSITIVO	REGULAR	NEGATIVO	POSITIVO
Contabilidad	JEFE 11	M	REGULAR	POSITIVO	NEGATIVO	POSITIVO
Tesorería	JEFE 12	M	REGULAR	POSITIVO	NEGATIVO	POSITIVO
Tramite Documentario	JEFE 13	F	REGULAR	REGULAR	POSITIVO	REGULAR
Presupuesto	JEFE 14	M	REGULAR	POSITIVO	NEGATIVO	POSITIVO
Asesoría Legal	JEFE 15	M	REGULAR	REGULAR	NEGATIVO	REGULAR

Nota: Elaboración propia. Se muestra los 15 jefes que tiene la CSJLL en las áreas administrativas y los niveles de estilos de liderazgo por cada uno de ellos.

Tabla 3.2

Estilos de Liderazgo en las áreas en que se desempeñan los jefes, según género en la CSJLL.

Género	Liderazgo Transformacional				Liderazgo Transaccional				Liderazgo Laissez - Faire			
	Negativo	Regular	Positivo	Total	Negativo	Regular	Positivo	Total	Negativo	Regular	Positivo	Total
Femenino	0	4	5	9	0	9	0	9	7	1	1	9
	0%	44.4%	55.6%	60%	0%	100%	0%	60%	77.8%	11.1%	11.1%	60%
Masculino	0	5	1	6	0	2	4	6	6	0	0	6
	0%	83.3%	16.7%	40%	0%	33.3%	66.7%	40%	100%	0 %	0%	40%
Total	15				15				15			
	100%				100%				100%			

Nota: Elaboración propia. Encontramos en los estilos de liderazgo del 100% de los 15 jefes de la CSJLL, son 9 jefes de género femenino y se obtiene como resultado predominante al estilo transformacional con **55.6%** como nivel positivo, nos demuestra que las líderes son más sociables, mantienen una visión y estimulan a que tomen riesgos y les da atención a sus colaboradores, del género masculino son 6 jefes y predomina con **66.7%** el estilo transaccional, el cual nos indica que los líderes masculinos negocian con sus colaboradores el tipo de recompensa, así mismo mantienen el cumplimiento de los procedimientos y reglamentos en la institución. Los estilos de ambos géneros son parecidos, no obstante en el caso del estilo laissez faire se muestra que son las mujeres quienes cuentan con un mayor porcentaje de 11.1% en su nivel positivo, en cambio el género masculino demuestra un porcentaje de 0% con respecto al nivel positivo.

3.2. Identificar los niveles de compromiso organizacional del personal administrativo de La Corte Superior de Justicia de La Libertad 2017

Para hallar los niveles de compromiso organizacional del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, se utilizaron las siguientes tablas

Tabla 3.3

Porcentaje de niveles de las dimensiones de Compromiso Organizacional en la CSJLL 2017

	Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo	
	Fi	Hi	Fi	Hi	Fi	Hi
Débil	29	36%	12	15%	12	15%
Regular	46	58%	46	58%	53	66%
Fuerte	5	6%	22	28%	15	19%
TOTAL	80	100%	80	100%	80	100%

Nota: En la tabla se muestra que el 58% de colaboradores muestra un compromiso afectivo regular, seguido por el débil con un 36% el cual da a conocer que el compromiso del colaborador no se ve reflejada en la satisfacción de sus necesidades. En el compromiso de continuidad también indica al nivel regular con un 58% al igual que en el compromiso normativo con un 66% con nivel regular.

Tabla 3.4

Puntaje de los niveles de Compromiso organizacional

Nivel	Rango
Fuerte	(56 – 75)
Regular	(36 – 55)
Débil	(15 – 35)

Nota: Los niveles fueron elaborados por Vallejos (2014)

Tabla 3.5

Distribución de la media y desviación estándar en los indicadores de las dimensiones de la variable Compromiso Organizacional en la CSJLL 2017.

Dimensiones	Indicadores	Media	Desviación Estándar	Nivel
Compromiso afectivo	Lazos Emocionales	1.76	0.64	Regular
	Identificación	1.89	0.87	
	Orgullo de Pertenencia	2.73	0.50	
	Lealtad	2.95	0.45	
	Significación	2.86	0.61	
	Total	12.19	3.07	
Compromiso de continuidad	Necesidad Económica	3.76	0.81	Regular
	Beneficios	2.28	0.62	
	Opciones Laborales	3.79	0.90	
	Total	9.82	2.33	
Compromiso normativo	Obligación Moral	3.08	0.79	Regular
	Deber	4.34	0.56	
	Reciprocidad	2.28	0.76	
	Total	9.70	2.12	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	TOTAL	2.88	0.89	Regular

Nota: Se muestra el promedio de los indicadores de cada una de las dimensiones del compromiso organizacional la cual se encuentra en un nivel regular de 2.88, llegando a aumentar o disminuir en 0.89 puntos, esta información fue obtenida de la encuesta aplicada al personal administrativo de la CSJLL 2017.

3.3. Determinar la relación que existe entre el compromiso afectivo y el estilo de liderazgo según género del personal administrativo de La Corte Superior de Justicia de La Libertad 2017

Tabla 3.6

Relación entre el compromiso afectivo y el estilo de liderazgo femenino del personal administrativo de la CSJLL 2017.

Género Femenino			Compromiso Afectivo	Liderazgo Transformacional
Rho de Spearman	Compromiso Afectivo	Coeficiente de correlación	1,000	,415**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	80	80
	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	,415**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	80	80

Nota: Según encuesta realizada a 80 colaboradores de la CSJLL, da como resultado una correlación positiva media de 0.415 en el 2017, con un nivel de significancia de 0,000 lo cual significa que existe una relación positiva directa por lo que a un mayor estilo de liderazgo positivo se espera un mayor nivel de compromiso afectivo o viceversa. (<0,005) se confirma que la correlación es significativa.

Tabla 3.7

Relación entre el compromiso afectivo y el estilo de liderazgo masculino del personal administrativo de la CSJLL 2017.

Género Masculino			Compromiso Afectivo	Liderazgo Transaccional
Rho de Spearman	Compromiso Afectivo	Coeficiente de correlación	1,000	,319**
		Sig. (bilateral)		,001
		N	80	80
	Liderazgo Transaccional	Coeficiente de correlación	,319**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	80	80

Nota: Según encuesta realizada a 80 colaboradores de la CSJLL, da como resultado una correlación positiva débil de 0.319 en el 2017, con un nivel de significancia de 0,001 lo cual significa que existe una relación positiva directa por lo que a un mayor estilo de liderazgo positivo se espera un mayor nivel de compromiso afectivo o viceversa. (<0,005) se confirma que la correlación es significativa.

Tabla 3.8*Escala de correlación de Spearman*

Valor	Interpretación
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy débil
0.20 a 0.39	Correlación positiva débil
0.40 a 0.69	Correlación positiva media
0.70 a 0.89	Correlación positiva considerable
0.90 a 0.99	Correlación positiva muy fuerte
1	Correlación positiva perfecta

Nota: Interpretación de las escalas del coeficiente Rho de Spearman según género

3.4. Determinar la relación que existe entre el compromiso de continuidad y el estilo de liderazgo según género del personal administrativo de La Corte Superior de Justicia de La Libertad 2017

Tabla 3.9

Relación entre el compromiso de continuidad y el estilo de liderazgo femenino del personal administrativo de la CSJLL 2017.

Género Femenino		Compromiso de Continuidad	Liderazgo Transformacional
Rho de Spearman	Compromiso de Continuidad	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,453**
		N	,000
	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	80
		Sig. (bilateral)	,453**
		N	,000

Nota: Según encuesta realizada a 80 colaboradores de la CSJLL, da como resultado una correlación positiva media de 0.453 en el 2017, con un nivel de significancia de 0,000 lo cual significa que existe una relación positiva directa por lo que a un mayor estilo de liderazgo positivo se espera un mayor nivel de compromiso de continuidad o viceversa. (<0,005) se confirma que la correlación es significativa.

Tabla 3.10

Relación entre el compromiso de continuidad y el estilo de liderazgo masculino del personal administrativo de la CSJLL 2017.

Género Masculino		Compromiso de Continuidad	Liderazgo Transaccional
Rho de Spearman	Compromiso de Continuidad	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,431**
		N	80
	Liderazgo Transaccional	Coefficiente de correlación	,431**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

Nota: Según encuesta realizada a 80 colaboradores de la CSJLL, da como resultado una correlación positiva media de 0.431 en el 2017, con un nivel de significancia de 0,000 lo cual significa que existe una relación positiva directa por lo que a un mayor estilo de liderazgo positivo se espera un mayor nivel de compromiso de continuidad o viceversa. (<0,005) se confirma que la correlación es significativa.

Tabla 3.11

Escala de correlación de Spearman

Valor	Interpretación
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy débil
0.20 a 0.39	Correlación positiva débil
0.40 a 0.69	Correlación positiva media
0.70 a 0.89	Correlación positiva considerable
0.90 a 0.99	Correlación positiva muy fuerte
1	Correlación positiva perfecta

Nota: Interpretación de las escalas del coeficiente Rho de Spearman, según género

3.5. Determinar la relación que existe entre el compromiso normativo y el estilo de liderazgo según género del personal administrativo de La Corte Superior de Justicia de La Libertad 2017

Tabla 3.12

Relación entre el compromiso normativo y el estilo de liderazgo femenino del personal administrativo de la CSJLL 2017.

Género Femenino			Compromiso Normativo	Liderazgo Transformacional
Rho de Spearman	Compromiso Normativo	Coeficiente de correlación	1,000	,428**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	80	80
	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	,428**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	80	80

Nota: Según encuesta realizada a 80 colaboradores de la CSJLL, da como resultado una correlación positiva media de 0.428 en el 2017, con un nivel de significancia de 0,000 lo cual significa que existe una relación positiva directa por lo que a un mayor estilo de liderazgo positivo se espera un mayor nivel de compromiso de continuidad o viceversa. (<0,005) se confirma que la correlación es significativa.

Tabla 3.13

Relación entre el compromiso normativo y el estilo de liderazgo masculino del personal administrativo de la CSJLL 2017.

Género Masculino			Compromiso Normativo	Liderazgo Transaccional
Rho de Spearman	Compromiso Normativo	Coeficiente de correlación	1,000	,398**
		Sig. (bilateral)		,001
		N	80	80
	Liderazgo Transaccional	Coeficiente de correlación	,398**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	80	80

Nota: Según encuesta realizada a 80 colaboradores de la CSJLL, da como resultado una correlación positiva débil de 0.398 en el 2017, con un nivel de significancia de 0,001 lo cual significa que existe una relación positiva directa por lo que a un mayor estilo de liderazgo positivo se espera un mayor nivel de compromiso de continuidad o viceversa. (<0,005) se confirma que la correlación es significativa.

Tabla 3.14*Escala de correlación de Spearman*

Valor	Interpretación
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy débil
0.20 a 0.39	Correlación positiva débil
0.40 a 0.69	Correlación positiva media
0.70 a 0.89	Correlación positiva considerable
0.90 a 0.99	Correlación positiva muy fuerte
1	Correlación positiva perfecta

Nota: Interpretación de las escalas del coeficiente Rho de Spearman, según género

3.6. Resultados de la relación que existe entre el estilo de liderazgo según género y compromiso organizacional del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de La Libertad 2017

Tabla 3.15

Relación entre el estilo de liderazgo y el compromiso organizacional del personal administrativo de la CSJLL 2017

		Estilo de Liderazgo	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Estilo de Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,463**
		N	,000
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	80
		Sig. (bilateral)	,463**
		N	1,000

Nota: Según encuesta realizada a 80 colaboradores de la CSJLL, da como resultado una correlación positiva media de 0.463 en el 2017, con un nivel de significancia de 0,000 lo cual significa que existe una relación positiva directa por lo que a un mayor estilo de liderazgo positivo se espera un mayor nivel de compromiso de continuidad o viceversa. (<0,005) se confirma que la correlación es significativa.

Tabla 3.16*Escala de correlación de Spearman*

Valor	Interpretación
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy débil
0.20 a 0.39	Correlación positiva débil
0.40 a 0.69	Correlación positiva media
0.70 a 0.89	Correlación positiva considerable
0.90 a 0.99	Correlación positiva muy fuerte
1	Correlación positiva perfecta

Nota: Interpretación de las escalas del coeficiente Rho de Spearman, según género

3.7. Contrastación de hipótesis

Existe relación directa entre el estilo de liderazgo según género y compromiso organizacional del personal administrativo de la CSJLL 2017.

Para hallar la relación se ha utilizado el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 3.17*Escala de correlación de Spearman*

	Estilo de Liderazgo (Rho)	Sig. (bilateral)	n
Compromiso afectivo	0.384	0.000	80
Compromiso de continuidad	0.396	0.000	80
Compromiso normativo	0.363	0.001	80
Compromiso Organizacional	0.463	0.000	80

Nota: Según la tabla se confirma que si existe relación entre las dimensiones del compromiso organizacional y el estilo de liderazgo

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

IV. Discusión

En la presente investigación se propuso identificar los estilos de liderazgo según género del personal administrativo en la Corte Superior de Justicia de La Libertad 2017, en la tabla 3.3 se muestra los niveles de las dimensiones de estilo de liderazgo y en la cual se observa que el género femenino maneja un estilo de liderazgo transformacional con un 44% y considerado a un nivel alto y el género masculino como predominante a un nivel alto resultó el estilo de liderazgo transaccional con un 50% en general se obtuvo un estilo de liderazgo regular positivo; esto se relaciona con la investigación de Chávez, Cigüeñas y Martensen (2016) en su investigación “La relación entre los estilos de liderazgo y las actitudes ante el cambio organizacional en una empresa de servicios”, da como resultado que los estilos de liderazgo transformacional y transaccional se relacionan de manera significativa, moderada y positiva .

En cuanto al nivel de compromiso afectivo y el estilo de liderazgo como se ve en las tablas 3.7 y 3.8 se obtiene como resultado una correlación positiva media, es decir es directa por lo que a un mayor liderazgo un mayor compromiso afectivo o viceversa a la vez se puede observar que en la tabla 3.5 el compromiso afectivo es el de mayor significancia, Judge T. (2013, párr.. 757) señala que la confianza que se da por la identificación, la que se genera a lo largo del tiempo a través de sus experiencias y se llegue a una conexión de ambas partes, así decimos que sin las actitudes, la satisfacción y sus lazos emocionales hacia la institución no se obtendría una relación.

En las tablas 3.10 y 3.12 se relaciona el compromiso de continuidad y el estilo de liderazgo donde se obtiene como resultado una correlación positiva media que significa una correlación directa por lo que a un mayor liderazgo un mayor compromiso de continuidad o viceversa a la vez si observamos la tabla 3.5 el compromiso de continuidad se da en mayor porcentaje con un 58% en el nivel regular; esto no necesariamente significa que se encuentra bien Meyer y Allen (2013, citados por Aldana), indican que cuando una persona busca otros lugares de trabajo, da a conocer indirectamente que no se siente a gusto ni identificado con su empresa, solo siente la necesidad de permanecer en ella, al no ver otras opciones, pero no decide irse de la empresa por los costos o beneficios que el cambiar le trae, en la tesis de Aldana J.(2013) "Compromiso laboral de los trabajadores del área central de una institución bancaria que opera en la ciudad de Guatemala, según sexo", obteniendo una relación positiva directa. En otra investigación de García L. (2015) "el compromiso organizacional del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia del distrito judicial de La Libertad" nos muestra que el compromiso de continuidad hallado en el personal administrativo obtuvo un nivel medio con un 66.9% debido a las necesidades económicas e intereses propios.

Existen investigaciones entre el compromiso normativo y el estilo de liderazgo del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de La Libertad 2017, al aplicar la correlación de Spearman nos da que si existe una correlación positiva débil con un porcentaje regular de 66% de acuerdo a la tabla 3.5; en el caso de la investigación de García L.(2015), también se ve reflejado con un 61.7% , casi igual de porcentaje indicando un nivel medio alto y nos indica que los empleados se encuentran comprometidos normativamente con la institución.

En cuanto al efecto del liderazgo en los colaboradores por lo investigado se da a conocer que son el género femenino quienes logran mejores resultados en los colaboradores, especialmente si son de diferente género es decir jefe femenino y sus colaboradores masculinos, lo cual difiere en lo expuesto e investigado por Osses C.(2008) en su tesis "Liderazgo: Análisis por género en relación jefe-subordinado"

donde cita a Tsui y O' Reilly (1989), con su teoría de *similitud-atracción*, quienes también obtuvieron resultados favorables y concluían que las mujeres obtienen mejores resultados cuando sus colaboradores son de su mismo género. No obstante en la investigación hecha por Asto F.(2015), "Propiedades psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en trabajadores del Poder Judicial" y basándose en estudios de Betanzos (2007) nos muestra que no se encontró diferencias entre los evaluados de sexo femenino y masculino ya que no llegó a ser <0.05 y se demostró que existe ciertos factores en común como la distribución de tareas, horario de trabajo, la carga laboral, entre otros.

En el caso del objetivo general la investigación y da como resultado si existe relación entre el estilo de liderazgo según género y compromiso organizacional del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de la Libertad, muestra una correlación general positiva media (0.463) y significativa (0.000), confirmando que si existe relación directa con entre las dos variables, existe otra investigación que reafirma esta relación como es el de Alvarado, Parodi y Ruiz (2016), quienes aplicaron su investigación en una empresa de servicios pudiendo identificar que los estilos de liderazgo transformacional y transaccional están asociados positiva y significativamente con el compromiso de tipo afectivo, normativo y de continuidad.

CONCLUSIONES

V. Conclusiones

- Se pudo identificar los estilos de liderazgo según género del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de La libertad, obteniendo un puntaje regular – positivo de 78% en forma general mediante una encuesta realizada a sus 80 colaboradores para dar una calificación a sus 9 líderes femeninos y 6 líderes masculinos , de esta manera el estilo predominante que se encontró en el género femenino fue el liderazgo transformacional con un 44.4% de nivel alto, en el cual ellas demuestran ser más sociables, toman más riesgos para la obtención de resultados dando más atención a sus colaboradores y son más emocionales. Al respecto con el género masculino el estilo que predomina con un nivel alto de 50% es el liderazgo transaccional, los cuales suelen dar una recompensa como incentivarlos pero manteniendo los procedimientos y reglamentos de la institución para el cumplimiento de sus objetivos.
- Para el compromiso organizacional se identificó que tiene un nivel regular con un porcentaje de 73% de forma general, con respecto a sus dimensiones se encuentra que el nivel de compromiso afectivo es regular al 58%, en donde las actitudes de los colaboradores es referencia a su satisfacción tanto a favor como en contra de la institución, en esta dimensión también se refleja que el otro porcentaje mayor es de 36% en su nivel débil y se refleja que la gran mayoría tiene una satisfacción media baja; con el compromiso de continuidad se obtuvo un nivel regular también de 58% que son las ganas que el colaborador tiene para seguir en la empresa y en la cual evalúa sus beneficios y conveniencias. El compromiso normativo se obtuvo con una

mayoría y mayor predominancia de 66% en nivel regular basada en el cumplimiento de un contrato que se encuentra bajo políticas que establece la institución.

- En la relación que se obtiene entre el compromiso afectivo y el estilo de liderazgo del personal administrativo de la CSJLL se da en dos resultados. Uno es relación con el estilo de liderazgo femenino que resultó ser transformacional en el cual resultó una correlación positiva moderada (0.415) y significativa (0.000) de 80 colaboradores confirmando que su relación es directa por lo cual se relaciona en que a mayor sea el estilo de liderazgo mayor será el nivel de compromiso afectivo de los colaboradores o viceversa; en la relación con el estilo de liderazgo masculino que es transaccional resultó ser una correlación positiva baja (0.319) pero significativa (0.001) de 80 colaboradores y confirmando que su relación es directa ambas variables se relacionan a mayor sea el estilo de liderazgo mayor será el compromiso afectivo de los colaboradores y viceversa.
- En la relación que se obtiene entre el compromiso de continuidad y el estilo de liderazgo del personal administrativo de la CSJLL se da en dos resultados. Uno es relación con el estilo de liderazgo femenino que resultó ser transformacional en el cual resultó una correlación positiva moderada (0.453) y significativa (0.000) de 80 colaboradores confirmando que su relación es directa por lo cual se relaciona en que a mayor sea el estilo de liderazgo mayor será el nivel de compromiso de continuidad de los colaboradores o viceversa; en la relación con el estilo de liderazgo masculino que es transaccional resultó ser una correlación positiva moderada (0.431) significativa (0.000) de 80 colaboradores y confirmando que su relación es directa ambas variables se relacionan a mayor sea el estilo de liderazgo mayor será el compromiso de continuidad de los colaboradores y viceversa.
- En la relación que se obtiene entre el compromiso normativo y el estilo de liderazgo del personal administrativo de la CSJLL se da en dos resultados. Uno es relación con el estilo de liderazgo femenino que resultó ser transformacional en el cual resultó una correlación positiva moderada (0.428) y significativa (0.000) de 80

colaboradores confirmando que su relación es directa por lo cual se relaciona en que a mayor sea el estilo de liderazgo mayor será el nivel de compromiso normativo de los colaboradores o viceversa; en la relación con el estilo de liderazgo masculino que es transaccional resultó ser una correlación positiva baja (0.398) significativa (0.001) de 80 colaboradores y confirmando que su relación es directa ambas variables se relacionan a mayor sea el estilo de liderazgo mayor será el compromiso normativo de los colaboradores y viceversa.

- En cuanto al efecto del liderazgo en los colaboradores, es posible concluir que son el género femenino quienes logran mejores resultados en los colaboradores, especialmente si pertenecen a diferente género es decir, que si el jefe es femenino y sus colaboradores del género masculino.
- El resultado si existe relación entre el estilo de liderazgo según género y compromiso organizacional del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de la Libertad, muestra una correlación general positiva moderada (0.463) y significativa (0.000), confirmando que si existe relación directa con entre las dos variables, a mayor sea el liderazgo mayor será el compromiso de los colaboradores y se identificarán más con la institución.

RECOMENDACIONES

VI. Recomendaciones

- Se le debe dar a conocer a los líderes de las áreas evaluadas el resultado de la investigación del estilo de liderazgo que se identificó como género femenino y masculino y darles a conocer sus diferencias. Así como sugerirles modificar su forma de gestión con sus colaboradores que se ve reflejado con la identificación de la institución y es el liderazgo transformacional, el cual obtiene mayores resultados y ayuda a mejorar el rendimiento de los colaboradores.
- Se le recomienda que los líderes se organicen para desarrollar políticas para la mejorar el compromiso organizacional y se debe contar con la participación de todo el personal llevando a cabo una propuesta de satisfacción interna sí como del usuario, y así tener una mayor comunicación y confianza.
- A la institución se le recomienda que con estos resultados se pueda mejorar el compromiso organizacional teniendo en cuenta actividades que conlleven a los trabajadores a reunirse periódicamente y hacer más fuerte su identificación e haciéndolos partícipes de los asuntos buenos y malos de la institución.
- La investigación de este estudio sobre el estilo de liderazgo según género no nos permite con exactitud establecer las diferencias del efecto que tienen sobre sus colaboradores y solo se limita a identificar los niveles si es positivo regular o negativo y en qué áreas se encuentran. En este sentido sería interesante que futuras investigaciones dirijan sus estudios en el de analizar el porqué de la diferencia de efecto del estilo de liderazgo puede provocar al ser ejercido por hombres o por mujeres.

- Para investigaciones futuras se sugiere realizar una investigación de descubrir las principales diferencias y similitudes en el liderazgo según género en comparación con otros países para tener un mayor detalle acerca de la relevancia en que el género afecta de manera importante en las relaciones en el trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

VII. Referencias Bibliográficas

Acuña, Y. y Ventura C.(2016) *Propuesta de mejora del nivel de compromiso de los trabajadores en la empresa “ Cerámicos Lambayeque”*. Chiclayo. Tesis de licenciado en Administración de empresas) (p. 21). Recuperada de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/710/1/TL_AcunaCruzYoselin_VenturaInonanCintya.pdf

Aldana J. (2013) *Compromiso laboral de los trabajadores del área central de una institución bancaria que opera en la ciudad de Guatemala, según sexo* (Tesis de licenciatura) Recuperada de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Aldana-Jennifer.pdf>

Alvarado k., Parodi G. y Ruiz M. (2016) *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional con mediación de engagement en técnicos de maquinaria pesada*(Tesis de magíster en desarrollo organizacional y dirección de personas) Recuperada de http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1590/Karla_Tesis_Maestria_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Amorós, E. (2006). *Comportamiento organizacional*. (p.73).

Antonakis, J., Avolio, B. y Sivasubramaniam, N. (2003). *Context and leadership: an examination of the nine-factor full-range leadership theory using the Multifactor Leadership Questionnaire* (261-295).

- Asto, F. (2015). *Propiedades psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en trabajadores del Poder Judicial* (Tesis de Licenciatura en Psicología). Universidad César Vallejo. Trujillo
- Avolio, B., Bass, B., y Jung, D. (1999). *Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire. Journal of Occupational and Organizational Psychology*(p.441-462)
- Bass, B. (1998). *Transformational leadership: Industry, military, and educational impact*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Betanzos, N. y Paz, F.(2007). *Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. Anales de psicología*, 23(2), 2007-2015. Recuperado de http://www.um.es/analesps/v23/v23_2/05-23_2.pdf.
- Burns, MacGregor. (1982). *Leadership*. Editado por HarperCollins.
- Calderón J. y Laca F. (2014). *Relación de la socialización organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores mexicanos* (p. 268) (Tesis de psicología). Recuperada de <http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v18n34/v18n34a02.pdf>
- Chacón G. (2016). *Liderazgo transformacional y su relación con la satisfacción laboral* (Tesis de psicología). Recuperada de file:///C:/Users/User/Downloads/CHACON_LUNA_GISSELLE_LIDERAZGO.pdf
- Chávez J., Cigüeñas M. y Martensen R. (2016). *La relación entre los estilos de liderazgo y las actitudes ante el cambio organizacional en una empresa de servicios* (Tesis de maestría). Recuperada de http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1586/Johann_Tesis_Maestria_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Collins J.(2001). Harper Business Review. *Level 5 Leadership: The Triumph of Humility and Fierce Resolve*(párr1). Recuperado de <https://hbr.org/2005/07/level-5-leadership-the-triumph-of-humility-and-fierce-resolve>
- Drucker, P. (2014). *Ideales altos, pasos firmes. En: El ideal de Peter Drucker: que las grandes empresas puedan estar entre los mejores inventos de la humanidad* (párr. 4). Recuperado de <http://www.forbes.com.mx/peter-drucker-ideales-altos-pasos-firmes/>.
- Eagly, A.y Carli, L. (2007). *Women and the Labyrinth of Leadership*. Harvard Business Review, (pp.62-71).
- Eagly, A., y Johnson, B. (1990). *Gender and leadership style: A meta-analysis. Psychological Bulletin* (pp. 233-256).
- Fischman, D. (2000).*El Camino del Líder. Historias Ancestrales y Vivencias Personales* (pp.7-21).Lima Perú. El Comercio Editorial
- Foschi, M. (1992). *Gender and double standard for competence. Gender, interaction, and inequality* (pp. 181-207). New York: Springer-Verlag.
- García, L. (2015). *El compromiso organizacional del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia del distrito judicial de La Libertad 2015* (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo. Trujillo
- Doug L. y Fred K. (2006). *Clima y compromiso organizacional*. Recuperado de www.eumend.net/libros/2007c/340
- Hellriegel D, y Slocum J.(1998). *Comportamiento organizacional* 10ª ed. (p.55). México
- Hernández R., Fernández C. y Bautista P. (2010). *Metodología de la investigación* (pp. 40-41). México

- Judge T. (2013). *Comportamiento organizacional*. edición 15 editor: Pearson, 2013. México
- Lira J. (20 de octubre 2016). Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. *Noticia de Empleo y Management del Diario Gestión*. Recuperado de <http://gestion.pe/empleo-management/mimp-menos-30-gerencias-sector-publico-esta-cargo-mujeres-2172905>
- Meyer y Allen (1991). *Tres componentes, conceptualización del compromiso organizacional*. (p.65). Guanajuato. Trillas
- Morales C. (2012). *Perfil de la mujer en la alta dirección en Colombia* (Tesis de maestría). Recuperada de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2608/53106833-2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Osses C. (2008). *Liderazgo: Análisis por género en relación jefe-subordinado* (Tesis de maestría). Recuperada de <https://repositorio.uc.cl/bitstream/handle/11534/1449/507146.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Palomo M. (2010). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo* (p.15). Madrid España_ ESIC Editorial
- Perú. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2014). *Informe anual de La Mujer en el Mercado Laboral Peruano* (p.14). Recuperado de http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/DISEL/2014/INFORMES/informe_anual_mujer_mercado_laboral_2014.pdf
- Saracho, J. (2011). *Talento organizacional: un modelo para la definición organizacional del talento*. Chile: RIL
- School Pontificia Universidad Católica Del Perú, Centrum Católica-Graduate Business. (2014). *Género y Políticas de Recursos Humanos: Calidad del Empleo de las*

mujeres. Recuperado de http://centrum.pucp.edu.pe/oci/presentaciones/6-APERHU_Beatrice_Avolio.pdf

Tejada, C. (2016). *Clima laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una entidad pública*. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/UCV/236/1/tejada_qc.pdf

Torres N. (febrero, 2015). Observatorio de Recursos Humanos de la Universidad de Oviedo .*Diferencias entre el liderazgo femenino y el masculino* (párr. 6). Recuperado de <http://www.observatoriorh.com/liderazgo/que-diferencias-hay-entre-el-liderazgo-femenino-y-el-masculino-en-puestos-directivos.html>

Valdiviezo L. (2015). *Influencia del estilo de liderazgo en el comportamiento organizacional del personal de la empresa Grupo Educativo Integral S.R.L. en el distrito de Trujillo* (Tesis de licenciatura). Recuperada de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/975/valdiviezoalbuquerque_luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vallejos L. (2014). *La cultura organizacional y el compromiso organizacional de los trabajadores de la municipalidad del Centro Poblado de Miramar* (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo.

ANEXOS

Anexo Nº 01

Ficha técnica de estilo de liderazgo utilizando la teoría basada en Bass y Avolio (1999)

Nombre del cuestionario : Cuestionario de Estilo de Liderazgo – Bass y Avolio

Autor : Bass y Avolio (1999)

Año : 2017

Finalidad : Determinar la relación del estilo de liderazgo según género y compromiso organizacional del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de La Libertad 2017.

Cantidad de ítems : 27

Tipo de escala : Likert

Valoración de la escala :
1. Nunca
2. Casi Nunca
3. Algunas Veces
4. Casi Siempre
5. Siempre

Población : 80 colaboradores del personal administrativo de la CSJ

Duración de la aplicación : 5 minutos

Material : Cuestionario (papel) y lapicero.

Anexo N° 02

Ficha técnica de Compromiso Organizacional utilizando la teoría basada en Meyer y Allen (1999)

Nombre del cuestionario	: Cuestionario de Compromiso organizacional
Autor	: Meyer y Allen (1991)
Año	: 2017
Finalidad	: Determinar la relación del estilo de liderazgo según género y compromiso organizacional del personal administrativo de la Corte Superior de Justicia de La Libertad 2017.
Cantidad de ítems	: 15
Tipo de escala	: Likert
Valoración de la escala	: <ol style="list-style-type: none">1. Totalmente en desacuerdo2. En desacuerdo3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo4. De acuerdo5. Totalmente de acuerdo
Población	: 80 colaboradores del personal administrativo de la CSJ
Duración de la aplicación	: 5 minutos
Material	: Cuestionario (papel) y lapicero.

Anexo Nº 03

CUESTIONARIO DE ESTILO DE LIDERAZGO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

(ANÓNIMO)

Buen día, con la finalidad de cumplir con un trabajo de investigación, solicitado por nuestra Universidad, agradeceremos nos ayude contestando las preguntas que a continuación detallamos.

MARQUE CON UN ASPA LA ALTERNATIVA QUE CREA CONVENIENTE

EDAD:

GENERO:

☐ M

☐ F

FECHA:

ÁREA EN QUE SE DESEMPEÑA:.....

TIEMPO TRABAJANDO CON SU JEFE ACTUAL.....

Por favor, complete la siguiente información **acerca de su jefe**

CARGO QUE SU JEFE OCUPA.....

GÉNERO DE SU JEFE:

☐ M

☐ F

Marque con una **X** un número en la siguiente escala de 1 a 5, donde **1** corresponde a “NUNCA” y **5** a “SIEMPRE”

Nº	PREGUNTA	NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	¿Me siento orgulloso(a) de trabajar con mi jefe(a)?	1	2	3	4	5
2	¿Posterga sus intereses por el bien de grupo?	1	2	3	4	5
3	¿Muestra seguridad en sí mismo(a)?	1	2	3	4	5
4	¿Hace ver la importancia de tener un propósito claro?	1	2	3	4	5
5	¿Toma en cuenta las condiciones éticas y morales de sus decisiones?	1	2	3	4	5
6	¿Enfatiza la importancia de tener un sentido de misión compartido?	1	2	3	4	5
7	¿Se refiere al futuro en términos optimistas?	1	2	3	4	5
8	¿Habla con entusiasmo acerca de las metas que debemos lograr?	1	2	3	4	5
9	¿Utiliza distintos enfoques para enfrentar los problemas?	1	2	3	4	5

10	¿Me incentiva a enfocar los problemas desde distintos ángulos?	1	2	3	4	5
11	¿Propone formas novedosas de realizar nuestro trabajo?	1	2	3	4	5
12	¿Nos trata a cada uno como personas con diferentes necesidades, habilidades y aspiraciones?	1	2	3	4	5
13	¿Deja en claro lo que puedo recibir si cumpla las metas acordadas?	1	2	3	4	5
14	¿Me expresa su satisfacción cuando hago un buen trabajo?	1	2	3	4	5
15	¿Lleva un registro de mis errores?	1	2	3	4	5
16	¿Se fija en las fallas que ocurren en el cumplimiento de los objetivos?	1	2	3	4	5
17	¿Espera que los problemas sean serios para intervenir?	1	2	3	4	5
18	¿No hace nada para mejorar las cosas, a no ser que las fallas sean demasiado evidentes?	1	2	3	4	5
19	¿Está ausente cuando se le necesita?	1	2	3	4	5
20	¿Evita tomar decisiones?	1	2	3	4	5
21	¿Cumple efectivamente con los requerimientos organizacionales?	1	2	3	4	5
22	¿Lidera un grupo que es efectivo?	1	2	3	4	5
23	¿Usa métodos de liderazgo que son agradables?	1	2	3	4	5
24	¿Logra que yo supere mis propias expectativas?	1	2	3	4	5
25	¿Estimula mi deseo de triunfar?	1	2	3	4	5
26	¿Estimula mi disposición de esforzarme más?	1	2	3	4	5
27	En general, ¿me gusta trabajar con mi jefe(a)?	1	2	3	4	5

¡Gracias por su colaboración!

Anexo N° 04

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

(ANÓNIMO)

Marque con una **X** un número en la siguiente escala de 1 a 5, donde **1** corresponde a “**Totalmente en desacuerdo**” y 5 a “**Totalmente de acuerdo**”

Nº	PREGUNTA	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Me siento emocionalmente vinculado con la institución.	1	2	3	4	5
2	Siento los problemas de la institución como propios.	1	2	3	4	5
3	Me siento orgulloso(a) de pertenecer a esta institución.	1	2	3	4	5
4	Soy leal a esta institución.	1	2	3	4	5
5	Esta institución significa mucho para mí.	1	2	3	4	5
6	Sería duro para mí dejar esta institución.	1	2	3	4	5
7	No puedo renunciar porque tengo familia a mi cargo.	1	2	3	4	5
8	Los beneficios laborales que percibo mensualmente son satisfactorios.	1	2	3	4	5
9	Soy consciente de las pocas alternativas que hay en el mercado laboral, por eso permanezco en esta institución.	1	2	3	4	5
10	Si tuviera otra oportunidad de trabajo más atractiva económicamente, dejaría la institución.	1	2	3	4	5
11	Tengo una sensación de deuda con la institución.	1	2	3	4	5
12	Reconozco mis errores y asumo la responsabilidad de ellos ante la institución.	1	2	3	4	5
13	Mi trabajo debe cumplir con las expectativas de mis superiores y de la institución.	1	2	3	4	5
14	Cumplo mis funciones laborales de acuerdo a las políticas desarrolladas por la institución.	1	2	3	4	5
15	La institución reconoce mis logros y me recompensa por ello.	1	2	3	4	5

¡Gracias por su colaboración!

Anexo N° 05

FICHA DE VALIDACIÓN

TÍTULO: EL ESTILO DE LIDERAZGO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD 2017.

Encuesta para medir el liderazgo de la Corte Superior de Justicia de La Libertad

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción RESPUESTA	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con las variables		Tiene coherencia con el objetivo		SUGERENCIA
					Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
VARIABLE INDEPENDIENTE EL LIDERAZGO	Liderazgo Transformacional	Influencia idealizada-atributos	1. ¿Me siento orgulloso(a) de trabajar con mi jefe(a)?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
			2. ¿Posterga sus intereses por el bien de grupo?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
			3. ¿Muestra seguridad en sí mismo(a)?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
		Influencia idealizada-comportamiento	4. ¿Hace ver la importancia de tener un propósito claro?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
			5. ¿Toma en cuenta las condiciones éticas y morales de sus decisiones?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
			6. ¿Enfatiza la importancia de tener un sentido de misión compartido?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
		Motivación inspiracional	7. ¿Se refiere al futuro en términos optimistas?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		

			8.¿Habla con entusiasmo acerca de las metas que debemos lograr?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
		Estimulación intelectual	9.¿Utiliza distintos enfoques para enfrentar los problemas?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
			10.¿Me incentiva a mirar los problemas desde distintos ángulos?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
			11.¿Propone formas novedosas de realizar nuestro trabajo?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
		Consideración individual	12.¿Nos trata a cada uno como personas con diferentes necesidades, habilidades y aspiraciones?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
	Liderazgo Transaccio nal	Recompensa contingente	13.¿Deja en claro lo que puedo recibir si cumplo las metas acordadas?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
			14.¿Me expresa su satisfacción cuando hago un buen trabajo?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
		Manejo por excepción activo	15.¿Lleva un registro de mis errores?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
			16.¿Se fija en las fallas que ocurren en el cumplimiento de los objetivos?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
		Manejo por excepción pasivo	17.¿Espera que los problemas sean serios para intervenir?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		

			18. ¿No hace nada para mejorar las cosas, a no ser que las fallas sean demasiado evidentes?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
	Laissez-faire	Laissez-faire	19. ¿Está ausente cuando se le necesita?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
			20. ¿Evita tomar decisiones?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
	Efectos de Liderazgo	Efectividad	21. ¿Cumple efectivamente con los requerimientos organizacionales?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
			22. ¿Lidera un grupo que es efectivo?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
		Satisfacción	23. ¿Usa métodos de liderazgo que son agradables?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
			24. ¿Logra que yo supere mis propias expectativas?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
		Esfuerzo extra	25. ¿Estimula mi deseo de triunfar?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
			26. ¿Estimula mi disposición de esforzarme más?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
		Ganas de trabajar con el jefe(a)	27. En general, ¿me gusta trabajar con mi jefe(a)?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		

VARIABLE DEPENDIENTE COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso Afectivo	Lazos emocionales	1. Me siento emocionalmente vinculado con la institución.	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
		Identificación	2. Siento los problemas de la institución como propios.	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
		Orgullo de Pertenencia	3. Me siento orgulloso(a) de pertenecer a esta institución.	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
		Lealtad	4. Soy leal a esta institución.												
		Significación	5. Esta institución significa mucho para mí.	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
	Compromiso de Continuidad	Necesidad Económica	6. Sería duro para mí dejar esta institución.	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
			7. No puedo renunciar porque tengo familia a mi cargo.	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
		Beneficios	8. Los beneficios laborales que percibo mensualmente son satisfactorios.	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
		Opciones Laborales	9. Soy consciente de las pocas alternativas que hay en el mercado laboral, por eso permanezco en esta institución.	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
			10. Si tuviera otra oportunidad de trabajo más atractiva económicamente, dejaría la institución.	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
		Obligación Moral	11. Tengo una sensación de deuda con la institución.	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		

	Compromiso Normativo		12. Reconozco mis errores y asumo la responsabilidad de ellos ante la institución.	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
		Deber	13. Mi trabajo debe cumplir con las expectativas de mis superiores y de la institución.	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
			14. Cumpló mis funciones laborales de acuerdo a las políticas desarrolladas por la institución.	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
		Reciprocidad	15. La institución reconoce mis logros y me recompensa por ello.	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		

FECHA DE REVISIÓN: 25/11/2016

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CIUDAD FERNANDEZ PABLO GRADO: BACH. CC.EE FIRMA:


PABLO RICARDO CIUDAD FERNANDEZ
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
REGUC CLAD 01640

FICHA DE VALIDACIÓN

TÍTULO: EL ESTILO DE LIDERAZGO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD 2017.

Encuesta para medir el liderazgo de la Corte Superior de Justicia de La Libertad

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción RESPUESTA	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con las variables		Tiene coherencia con el objetivo		SUGERENCIA
					Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
VARIABLE INDEPENDIENTE EL LIDERAZGO	Liderazgo Transformacional	Influencia idealizada-atributos	1. ¿Me siento orgulloso(a) de trabajar con mi jefe(a)?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
			2. ¿Posterga sus intereses por el bien de grupo?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
			3. ¿Muestra seguridad en sí mismo(a)?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
		Influencia idealizada-comportamiento	4. ¿Hace ver la importancia de tener un propósito claro?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
			5. ¿Toma en cuenta las condiciones éticas y morales de sus decisiones?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
			6. ¿Enfatiza la importancia de tener un sentido de misión compartido?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
		Motivación inspiracional	7. ¿Se refiere al futuro en términos optimistas?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		

			8.¿Habla con entusiasmo acerca de las metas que debemos lograr?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
		Estimulación intelectual	9.¿Utiliza distintos enfoques para enfrentar los problemas?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
			10.¿Me incentiva a mirar los problemas desde distintos ángulos?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
			11.¿Propone formas novedosas de realizar nuestro trabajo?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
		Consideración individual	12.¿Nos trata a cada uno como personas con diferentes necesidades, habilidades y aspiraciones?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
	Liderazgo Transaccional	Recompensa contingente	13.¿Deja en claro lo que puedo recibir si cumpro las metas acordadas?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
			14.¿Me expresa su satisfacción cuando hago un buen trabajo?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
		Manejo por excepción activo	15.¿Lleva un registro de mis errores?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
			16.¿Se fija en las fallas que ocurren en el cumplimiento de los objetivos?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
		Manejo por excepción pasivo	17.¿Espera que los problemas sean serios para intervenir?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		

	Laissez-faire	Laissez-faire	18. ¿No hace nada para mejorar las cosas, a no ser que las fallas sean demasiado evidentes?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓			
			19. ¿Está ausente cuando se le necesita?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓			
			20. ¿Evita tomar decisiones?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓			
	Efectos de Liderazgo	Efectividad	21. ¿Cumple efectivamente con los requerimientos organizacionales?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓			
			22. ¿Lidera un grupo que es efectivo?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓			
		Satisfacción	23. ¿Usa métodos de liderazgo que son agradables?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓			
			24. ¿Logra que yo supere mis propias expectativas?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓			
		Esfuerzo extra	25. ¿Estimula mi deseo de triunfar?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓			
			26. ¿Estimula mi disposición de esforzarme más?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓			
		Ganas de trabajar con el jefe(a)	27. En general, ¿me gusta trabajar con mi jefe(a)?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓			

VARIABLE DEPENDIENTE COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso Afectivo	Lazos emocionales	1. Me siento emocionalmente vinculado con la institución.	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓			
		Identificación	2. Siento los problemas de la institución como propios.	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓			
		Orgullo de Pertenencia	3. Me siento orgulloso(a) de pertenecer a esta institución.	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓			
		Lealtad	4. Soy leal a esta institución.													
		Significación	5. Esta institución significa mucho para mí.	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓			
	Compromiso de Continuidad	Necesidad Económica	6. Sería duro para mí dejar esta institución.	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓			
			7. No puedo renunciar porque tengo familia a mi cargo.	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓			
		Beneficios	8. Los beneficios laborales que percibo mensualmente son satisfactorios.	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓			
		Opciones Laborales	9. Soy consciente de las pocas alternativas que hay en el mercado laboral, por eso permanezco en esta institución.	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓			
			10. Si tuviera otra oportunidad de trabajo más atractiva económicamente, dejaría la institución.	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓			
		Obligación Moral	11. Tengo una sensación de deuda con la institución.	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓			

	Compromiso Normativo		12. Reconozco mis errores y asumo la responsabilidad de ellos ante la institución.	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓			
		Deber	13. Mi trabajo debe cumplir con las expectativas de mis superiores y de la institución.	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓			
			14. Cumpló mis funciones laborales de acuerdo a las políticas desarrolladas por la institución.	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓			
		Reciprocidad	15. La institución reconoce mis logros y me recompensa por ello.	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓			

FECHA DE REVISIÓN: 25/11/2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Miguel Rivas GRADO: Maestría FIRMA: [Firma]

FICHA DE VALIDACIÓN

TÍTULO: EL ESTILO DE LIDERAZGO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD 2017.

Encuesta para medir el liderazgo de la Corte Superior de Justicia de La Libertad

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción RESPUESTA	Redacción clara y precisa		Tiene coherencia con los indicadores		Tiene coherencia con las dimensiones		Tiene coherencia con las variables		Tiene coherencia con el objetivo		SUGERENCIA
					Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
VARIABLE INDEPENDIENTE EL LIDERAZGO	Liderazgo Transformacional	Influencia idealizada-atributos	1. ¿Me siento orgulloso(a) de trabajar con mi jefe(a)?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
			2. ¿Posterga sus intereses por el bien de grupo?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
			3. ¿Muestra seguridad en sí mismo(a)?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
		Influencia idealizada-comportamiento	4. ¿Hace ver la importancia de tener un propósito claro?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
			5. ¿Toma en cuenta las condiciones éticas y morales de sus decisiones?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
			6. ¿Enfatiza la importancia de tener un sentido de misión compartido?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
		Motivación inspiracional	7. ¿Se refiere al futuro en términos optimistas?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		

			8.¿Habla con entusiasmo acerca de las metas que debemos lograr?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
		Estimulación intelectual	9.¿Utiliza distintos enfoques para enfrentar los problemas?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
			10.¿Me incentiva a mirar los problemas desde distintos ángulos?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
			11.¿Propone formas novedosas de realizar nuestro trabajo?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
		Consideración individual	12.¿Nos trata a cada uno como personas con diferentes necesidades, habilidades y aspiraciones?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
	Liderazgo Transaccio nal	Recompensa contingente	13.¿Deja en claro lo que puedo recibir si cumpla las metas acordadas?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
			14.¿Me expresa su satisfacción cuando hago un buen trabajo?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
		Manejo por excepción activo	15.¿Lleva un registro de mis errores?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
			16.¿Se fija en las fallas que ocurren en el cumplimiento de los objetivos?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
		Manejo por excepción pasivo	17.¿Espera que los problemas sean serios para intervenir?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		

			18. ¿No hace nada para mejorar las cosas, a no ser que las fallas sean demasiado evidentes?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
	Laissez-faire	Laissez-faire	19. ¿Está ausente cuando se le necesita?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
			20. ¿Evita tomar decisiones?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
	Efectos de Liderazgo	Efectividad	21. ¿Cumple efectivamente con los requerimientos organizacionales?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
			22. ¿Lidera un grupo que es efectivo?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
		Satisfacción	23. ¿Usa métodos de liderazgo que son agradables?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
		Esfuerzo extra	24. ¿Logra que yo supere mis propias expectativas?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
			25. ¿Estimula mi deseo de triunfar?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
			26. ¿Estimula mi disposición de esforzarme más?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
		Ganas de trabajar con el jefe(a)	27. En general, ¿me gusta trabajar con mi jefe(a)?	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		

VARIABLE DEPENDIENTE COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso Afectivo	Lazos emocionales	1. Me siento emocionalmente vinculado con la institución.	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
		Identificación	2. Siento los problemas de la institución como propios.	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
		Orgullo de Pertenencia	3. Me siento orgulloso(a) de pertenecer a esta institución.	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
		Lealtad	4. Soy leal a esta institución.												
		Significación	5. Esta institución significa mucho para mí.	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
	Compromiso de Continuidad	Necesidad Económica	6. Sería duro para mí dejar esta institución.	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
			7. No puedo renunciar porque tengo familia a mi cargo.	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
		Beneficios	8. Los beneficios laborales que percibo mensualmente son satisfactorios.	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
		Opciones Laborales	9. Soy consciente de las pocas alternativas que hay en el mercado laboral, por eso permanezco en esta institución.	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
			10. Si tuviera otra oportunidad de trabajo más atractiva económicamente, dejaría la institución.	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
		Obligación Moral	11. Tengo una sensación de deuda con la institución.	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		

	Compromiso Normativo		12. Reconozco mis errores y asumo la responsabilidad de ellos ante la institución.	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
		Deber	13. Mi trabajo debe cumplir con las expectativas de mis superiores y de la institución.	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
			14. Cumplo mis funciones laborales de acuerdo a las políticas desarrolladas por la institución.	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		
		Reciprocidad	15. La institución reconoce mis logros y me recompensa por ello.	CERRADA CON PUNTAJE DEL (1 AL 5)	✓		✓		✓		✓		✓		

FECHA DE REVISIÓN: 25/11/2018

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Alvarez Silva Ximena

GRADO: Doctora

FIRMA: 

Anexo Nº 06

Alfa de Cronbach - Liderazgo

SUJETOS	Suj. 1	Suj. 2	Suj. 3	Suj. 4	Suj. 5	Suj. 6	Suj. 7	Suj. 8	Suj. 9	Suj. 10	Suj. 11	Suj. 12	Suj. 13	Suj. 14	Suj. 15
Género	F	F	F	F	M	F	M	F	F	M	M	M	F	M	F
Edad	26	28	40	31	27	38	31	25	55	43	68	54	34	59	26

CALCULO DEL ALFA DE CROMBACH															
	Suj. 1	Suj. 2	Suj. 3	Suj. 4	Suj. 5	Suj. 6	Suj. 7	Suj. 8	Suj. 9	Suj. 10	Suj. 11	Suj. 12	Suj. 13	Suj. 14	Suj. 15
ITEM 1	5	4	3	5	4	5	5	5	5	3	4	3	3	5	3
ITEM 2	4	3	1	5	5	5	4	4	3	3	5	3	3	4	3
ITEM 3	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	3
ITEM 4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	3	5	3	3	3	3
ITEM 5	5	4	2	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	2
ITEM 6	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3
ITEM 7	5	3	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3
ITEM 8	5	4	3	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	2
ITEM 9	4	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	2
ITEM 10	5	4	2	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	3
ITEM 11	5	3	3	5	4	5	5	5	5	3	3	3	4	4	2
ITEM 12	4	3	3	5	3	5	4	5	5	3	5	4	3	3	3
ITEM 13	2	2	1	3	3	5	3	3	5	1	5	3	3	3	3
ITEM 14	5	5	1	4	4	4	4	4	4	1	5	3	4	4	2
ITEM 15	2	1	1	3	5	3	2	2	2	1	1	2	2	2	3
ITEM 16	3	3	3	4	5	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3
ITEM 17	4	4	3	2	2	2	2	2	2	4	1	3	4	4	2
ITEM 18	3	3	3	4	4	1	2	2	1	3	2	2	3	3	3
ITEM 19	1	1	2	1	1	1	4	4	5	2	3	3	3	3	3
ITEM 20	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	2
ITEM 21	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	2	4	4	3
ITEM 22	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3
ITEM 23	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3
ITEM 24	4	4	2	4	4	5	4	5	4	1	5	3	3	4	3
ITEM 25	3	3	2	4	4	5	5	4	4	1	5	3	4	3	3
ITEM 26	3	3	2	4	4	5	4	5	4	1	5	3	3	4	3
ITEM 27	5	4	3	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	3
SUMA	101	90	66	109	109	114	106	106	104	78	110	87	95	100	74
VARAINZA DE LA SUMA	213.1143														

VARIANZA DE LOS ITEMS
0.8381
1.2381
0.6667
0.6667
0.9810
0.4095
0.9714
0.9238
0.9238
0.6952
1.0667
0.8381
1.5714
1.6857
1.1238
0.6000
1.0667
0.8286
1.6952
0.4000
0.6952
0.3810
0.4095
1.2381
1.2667
1.2667
0.6857
25.1333

DONDE:

k = Nº de items

$\sum v_i$ = Sumatoria de Varianza de cada uno de los items

v_t = La varianza de la suma total

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum v_i}{v_t} \right]$$

$$\alpha = 0.9160$$

Anexo N°08

liderazgo transformacional

Base De datos - Liderazgo

liderazgo transformacional

Laissez Faire

efectos de liderazgo

			Idealizada Atribuida			Idealizada Conductual			Motivación		Estimulación			Consi derac	SUBTO TAL	CALIFIC ACIÓN	Recompensa		E. Activo		E. Pasivo		SUBTO TAL	CALIFIC ACIÓN	Laissez Faire		SUBTO TAL	CALIFIC ACIÓN	Efectividad		Satisfa cción	Esfuerzo Extra			Ganas de	SUB- TOTAL	CALIFICA CIÓN		
Nº de Encuestados	Área en que se desempeña	Género del jefe	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12			P13	P14	P15	P16	P17	P18			P19	P20			P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27				
CUESTIONARIO DE LA CSJL- SEDE NATASHA	1	CONTROL	F	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	39	REGULAR	3	4	3	4	2	4	20	REGULAR	1	1	2	Negativo	4	3	4	3	4	4	4	26	POSITIVO		
	2	BIOMÉTRIC O	F	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	42	REGULAR	3	3	2	2	4	2	16	REGULAR	4	1	5	REGULAR	4	4	4	3	4	3	4	26	POSITIVO		
	3		F	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	43	REGULAR	4	4	2	3	4	1	18	REGULAR	4	1	5	REGULAR	4	3	4	3	3	3	4	24	REGULAR		
	4	OOJGU	F	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	44	REGULAR	4	3	2	2	4	1	16	REGULAR	1	1	2	Negativo	4	4	4	3	3	4	4	26	POSITIVO	
	5		F	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	43	REGULAR	4	3	4	2	2	4	19	REGULAR	1	1	2	Negativo	3	4	4	4	4	4	4	27	POSITIVO	
	6		F	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	43	REGULAR	4	3	4	2	2	4	19	REGULAR	1	1	2	Negativo	4	4	3	4	3	4	4	26	POSITIVO	
	7	ARCHIVO CENTRAL	M	3	2	4	3	3	2	2	3	3	4	2	2	33	REGULAR	2	3	3	4	2	3	17	REGULAR	2	2	4	Negativo	3	2	2	3	2	2	3	17	REGULAR	
	8		M	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	35	REGULAR	3	3	3	4	3	3	19	REGULAR	3	2	5	REGULAR	3	3	3	4	3	3	3	22	REGULAR	
	9		M	3	2	4	3	3	2	2	3	3	4	2	3	34	REGULAR	3	3	3	4	2	3	18	REGULAR	2	2	4	Negativo	3	2	2	3	2	2	3	17	REGULAR	
	10		M	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	41	REGULAR	2	3	3	3	2	3	16	REGULAR	2	2	4	Negativo	3	2	2	3	2	2	3	17	REGULAR	
	11		M	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	43	REGULAR	3	3	3	3	3	3	18	REGULAR	2	2	4	Negativo	3	2	2	2	4	4	3	20	REGULAR	
	12		M	4	2	4	3	3	2	2	3	3	4	4	2	4	36	REGULAR	3	3	5	4	2	3	20	REGULAR	3	2	5	REGULAR	3	3	4	4	3	3	3	23	REGULAR
	13		M	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	39	REGULAR	3	3	3	4	3	3	19	REGULAR	3	3	6	REGULAR	3	2	2	3	3	3	3	19	REGULAR	
	14		F	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	42	REGULAR	2	4	2	3	4	3	18	REGULAR	1	1	2	Negativo	4	3	4	4	3	3	5	26	POSITIVO	
	15		F	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	44	REGULAR	2	4	1	3	4	3	17	REGULAR	1	1	2	Negativo	4	3	4	4	3	3	4	25	POSITIVO	
	16		F	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	41	REGULAR	4	4	3	3	3	3	20	REGULAR	3	3	6	REGULAR	3	3	3	3	3	3	3	21	REGULAR	
	17		F	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	39	REGULAR	3	4	4	4	2	4	21	REGULAR	1	2	3	Negativo	3	4	4	3	4	4	3	25	POSITIVO	
	18		F	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	45	REGULAR	4	3	4	3	3	2	19	REGULAR	1	1	2	Negativo	3	3	4	3	3	3	3	22	REGULAR
	19		F	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	43	REGULAR	3	4	2	2	4	2	17	REGULAR	4	1	5	REGULAR	4	4	4	4	4	4	3	27	POSITIVO
	20		F	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	40	REGULAR	3	3	2	3	4	3	18	REGULAR	2	2	4	Negativo	4	3	4	2	3	3	3	22	REGULAR	
	21		F	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	43	REGULAR	4	4	1	3	1	2	15	REGULAR	3	2	5	REGULAR	4	4	4	3	4	4	4	27	POSITIVO	
	22		CENTRO DE DISTRIBUCI ÓN	F	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	44	REGULAR	3	3	2	3	3	2	16	REGULAR	3	3	6	REGULAR	2	3	3	3	3	3	4	21	REGULAR
	23			F	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	39	REGULAR	3	4	2	3	4	3	19	REGULAR	3	2	5	REGULAR	4	4	4	3	4	3	3	25	POSITIVO
	24	GENERAL	F	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	41	REGULAR	3	4	2	3	4	3	19	REGULAR	3	2	5	REGULAR	3	3	3	3	3	4	3	22	REGULAR	
	25		F	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	44	REGULAR	3	4	3	3	3	3	19	REGULAR	3	3	6	REGULAR	3	3	3	3	3	3	4	22	REGULAR	
	26		F	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	REGULAR	2	4	2	3	4	3	18	REGULAR	1	1	2	Negativo	4	3	4	4	3	3	4	25	POSITIVO	
	27		F	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	45	REGULAR	2	5	1	3	4	3	18	REGULAR	1	1	2	Negativo	4	3	4	4	3	3	4	25	POSITIVO
	28		F	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	37	REGULAR	3	4	3	3	3	2	18	REGULAR	2	5	7	REGULAR	3	3	3	3	3	3	4	22	REGULAR	
	29		F	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	41	REGULAR	3	4	4	2	4	1	18	REGULAR	2	2	4	Negativo	4	4	4	4	4	4	4	28	POSITIVO	
	30		F	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	44	REGULAR	4	4	3	3	2	1	17	REGULAR	1	1	2	Negativo	4	3	4	4	3	3	4	25	POSITIVO	
	31		F	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	47	POSITIVO	4	4	2	2	4	3	19	REGULAR	2	1	3	Negativo	4	4	3	4	3	3	4	25	POSITIVO
	32		F	3	3	4	4	3	5	5	4	3	5	3	3	2	43	REGULAR	1	1	1	3	4	3	13	Negativo	2	2	4	Negativo	4	3	4	3	3	3	3	23	REGULAR
	33		F	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	45	REGULAR	4	1	3	1	2	3	14	REGULAR	2	2	4	Negativo	4	4	5	5	5	4	4	31	POSITIVO

CUESTIONARIO DE LA CSJL- SEDE BOLIVAR	34	GERENCIA	F	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	48	POSITIVO	3		2	2	2	1	14	REGULAR	3	1	4	Negativo	4	4	4	3	3	3	4	25	POSITIVO	
	35		F	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	41	REGULAR	3	4	2	2	2	1	14	REGULAR	3	1	4	Negativo	4	4	4	4	4	4	4	28	POSITIVO	
	36		F	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	44	REGULAR	3	4	3	3	3	2	18	REGULAR	2	3	5	REGULAR	4	4	4	3	3	4	4	26	POSITIVO	
	37	ESA DE PART	F	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	43	REGULAR	4	2	3	1	2	3	15	REGULAR	2	2	4	Negativo	4	4	4	5	5	4	4	30	POSITIVO	
	38		F	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	44	REGULAR	4	1	3	1	2	3	14	REGULAR	2	2	4	Negativo	3	3	4	3	4	4	4	25	POSITIVO	
	39		F	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	43	REGULAR	4	1	3	1	2	3	14	REGULAR	2	2	4	Negativo	4	4	4	3	3	4	4	26	POSITIVO
	40	OOJGU	F	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	40	REGULAR	3	4	2	2	2	3	16	REGULAR	3	2	5	REGULAR	4	3	3	4	3	4	3	24	REGULAR	
	41		F	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	40	REGULAR	3	4	2	2	2	3	16	REGULAR	3	2	5	REGULAR	4	4	4	4	3	4	4	27	POSITIVO	
	42	PERSONAL Y RECURSOS HUMANOS	M	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	POSITIVO	4	4	2	2	3	1	16	REGULAR	3	2	5	REGULAR	4	4	4	3	4	3	3	25	POSITIVO	
	43		M	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	45	REGULAR	3	3	1	3	1	1	12	Negativo	1	1	2	Negativo	4	5	4	4	4	4	5	30	POSITIVO	
	44		M	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	43	REGULAR	3	4	3	3	1	1	15	REGULAR	1	1	2	Negativo	5	4	4	4	4	4	5	30	POSITIVO
	45		M	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	48	POSITIVO	4	4	2	2	3	1	16	REGULAR	1	1	2	Negativo	4	4	4	4	4	3	5	28	POSITIVO	
	46		M	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	38	REGULAR	4	4	3	2	2	2	17	REGULAR	3	4	7	REGULAR	3	3	3	3	3	2	4	21	REGULAR
	47		M	3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	40	REGULAR	2	4	4	3	5	5	23	POSITIVO	3	3	6	REGULAR	3	2	4	2	2	2	4	19	REGULAR
	48		M	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49	POSITIVO	4	4	2	2	3	1	16	REGULAR	3	2	5	REGULAR	4	4	4	3	4	3	5	27	POSITIVO
	49		M	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	45	REGULAR	3	3	1	3	1	1	12	Negativo	1	1	2	Negativo	4	5	4	4	4	4	5	30	POSITIVO
	50		M	5	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	3	46	POSITIVO	4	4	5	4	1	1	19	REGULAR	1	1	2	Negativo	4	4	4	3	4	4	4	27	POSITIVO
	51		M	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	48	POSITIVO	4	5	2	2	3	1	17	REGULAR	1	1	2	Negativo	3	3	3	3	3	3	3	21	REGULAR	
	52	M	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	2	3	43	REGULAR	2	2	3	2	2	2	13	Negativo	3	4	7	REGULAR	3	2	2	2	2	2	3	16	REGULAR		
	53	LOGÍSTICA	F	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	44	REGULAR	4	4	2	2	1	1	14	REGULAR	1	2	3	Negativo	4	3	4	4	4	3	4	26	POSITIVO	
	54		F	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	48	POSITIVO	4	2	2	1	1	1	11	Negativo	2	4	6	REGULAR	3	4	4	4	3	4	4	26	POSITIVO	
	55		F	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	45	REGULAR	4	2	2	1	1	1	11	Negativo	2	4	6	REGULAR	4	4	3	4	4	3	4	26	POSITIVO	
	56		F	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	46	POSITIVO	4	3	3	2	1	1	14	REGULAR	1	1	2	Negativo	4	3	3	4	4	4	4	26	POSITIVO	
	57		F	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	43	REGULAR	4	3	4	4	2	1	18	REGULAR	2	2	4	Negativo	1	5	4	4	4	4	4	26	POSITIVO
	58		F	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	3	49	POSITIVO	3	3	4	3	2	1	16	REGULAR	1	2	3	Negativo	3	3	3	3	3	3	3	21	REGULAR	
	59		F	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	43	REGULAR	4	3	3	3	1	1	15	REGULAR	1	4	5	REGULAR	4	3	4	3	4	4	4	26	POSITIVO	
	60		F	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	45	REGULAR	4	4	4	3	1	1	17	REGULAR	2	2	4	Negativo	4	4	3	4	5	4	4	28	POSITIVO	
	61		F	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	44	REGULAR	4	4	4	3	1	1	17	REGULAR	3	3	6	REGULAR	4	4	3	4	4	4	4	27	POSITIVO	
	62		F	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	45	REGULAR	4	4	4	3	1	1	17	REGULAR	2	2	4	Negativo	3	4	3	4	3	4	3	24	REGULAR	
	63	F	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	42	REGULAR	4	4	4	3	1	1	17	REGULAR	2	2	4	Negativo	3	4	4	4	4	3	4	26	POSITIVO		
	64	F	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	43	REGULAR	4	4	4	4	2	2	20	REGULAR	2	1	3	Negativo	4	4	3	3	3	3	4	24	REGULAR		
	65	F	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47	POSITIVO	4	3	4	4	2	1	18	REGULAR	2	2	4	Negativo	3	4	4	3	4	3	3	24	REGULAR		
	66	F	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47	POSITIVO	3	4	4	3	1	1	16	REGULAR	1	1	2	Negativo	3	4	4	3	3	3	4	24	REGULAR		
	67	UAF	F	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	51	POSITIVO	4	4	4	3	1	1	17	REGULAR	1	1	2	Negativo	3	4	4	4	5	5	4	29	POSITIVO	
	68		M	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	47	POSITIVO	4	3	2	2	2	1	14	REGULAR	2	1	3	Negativo	4	4	4	5	4	4	5	30	POSITIVO	
	69	ONTABILIDA	M	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	48	POSITIVO	4	4	2	2	1	1	14	REGULAR	1	1	2	Negativo	3	4	4	4	3	4	4	26	POSITIVO		
	70		M	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	46	POSITIVO	4	4	4	2	2	1	17	REGULAR	1	1	2	Negativo	4	3	4	4	4	4	3	26	POSITIVO	
	71		M	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	45	REGULAR	4	4	3	2	2	1	16	REGULAR	1	1	2	Negativo	4	3	4	4	4	4	4	27	POSITIVO
	72	TESORERÍA	M	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	43	REGULAR	4	3	4	4	3	3	21	REGULAR	2	2	4	Negativo	3	3	4	4	3	3	4	24	REGULAR	
	73		M	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	43	REGULAR	4	3	3	4	3	3	20	REGULAR	3	2	5	REGULAR	2	2	4	4	3	3	3	21	REGULAR	
74	TRAMITE	F	4	3	5	3	3	2	3	2	3	1	2	1	32	REGULAR	2	1	1	4	3	4	15	REGULAR	5	4	9	POSITIVO	4	3	3	3	3	3	3	22	REGULAR		
75	DOCUMENT	F	3	4	5	3	3	3	2	2	2	3	4	2	36	REGULAR	2	2	1	1	1	1	8	Negativo	1	1	2	Negativo	3	3	3	3	3	3	3	21	REGULAR		
76	PRESUPUESTO	M	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47	POSITIVO	3	4	4	3	3	2	19	REGULAR	2	1	3	Negativo	4	4	4	3	3	3	4	25	POSITIVO			
77		M	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	44	REGULAR	3	4	4	3	2	2	18	REGULAR	1	1	2	Negativo	4	4	4	4	4	4	4	28	POSITIVO		
78	ASESORÍA LEGAL	M	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	42	REGULAR	4	3	3	2	2	1	15	REGULAR	1	1	2	Negativo	3	3	3	3	4	4	4	24	REGULAR		
79		M	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	45	REGULAR	4	3	2	2	1	1	13	REGULAR	2	3	5	REGULAR	3	4	4	3	3	3	4	24	REGULAR		
80		M	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	41	REGULAR	4	4	3	3	2	2	18	REGULAR	2	1	3	Negativo	3	3	3	3	4	3	3	22	REGULAR		

Anexo N° 07

Base De datos - Compromiso Organizacional

	Nº de Encuestados	Género	Área en que se desempeña	Género del jefe	compromiso afectivo					compromiso de continuidad					compromiso normativo					SUMA TOTAL	
					P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15		
CUESTIONARIO DE LA CSJL- SEDE NATASHA	1	F	CONTROL BIOMÉTRICO	F	2	1	3	3	3	3	4	2	3	4	1	3	4	4	2	42	DEBIL
	2	F		F	2	1	3	3	4	2	4	2	3	4	2	3	4	4	3	44	REGULAR
	3	F		F	1	1	3	3	2	3	3	3	4	5	2	3	5	3	2	43	DEBIL
	4	M	OOJGU	F	2	2	2	3	3	3	4	2	4	4	2	3	4	4	1	43	DEBIL
	5	F		F	2	2	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	5	4	1	46	REGULAR
	6	F		F	1	3	3	3	3	4	3	2	4	4	2	4	4	5	2	47	REGULAR
	7	M	ARCHIVO CENTRAL	M	1	1	2	2	3	2	4	2	3	4	1	3	5	5	3	41	DEBIL
	8	F		M	1	1	2	3	2	3	3	2	3	5	2	4	5	3	1	40	DEBIL
	9	F		M	1	2	2	3	3	2	4	2	2	4	3	3	4	4	3	42	DEBIL
	10	F		M	2	1	3	3	2	3	5	2	2	5	3	3	5	4	1	44	REGULAR
	11	M		M	2	1	3	2	2	3	4	2	2	4	2	4	4	3	2	40	DEBIL
	12	M	CENTRO DE DISTRIBUCIÓN GENERAL	M	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	5	4	3	47	REGULAR
	13	M		M	2	1	3	3	2	3	4	3	4	4	2	4	5	4	3	47	REGULAR
	14	F		F	3	2	3	3	3	4	5	2	3	4	3	3	4	4	3	49	REGULAR
	15	F		F	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	4	1	45	REGULAR
	16	F		F	3	2	3	4	3	4	5	1	4	4	2	3	4	4	3	49	REGULAR
	17	M		F	2	1	3	3	3	4	5	1	4	4	2	4	4	4	3	47	REGULAR
	18	F		F	2	2	2	3	3	4	5	3	2	5	3	4	4	4	2	48	REGULAR
	19	M		F	2	2	2	3	2	4	4	3	2	5	2	4	5	4	1	45	REGULAR
	20	M		F	1	2	2	3	2	3	4	1	4	5	3	3	4	4	3	44	REGULAR
	21	M		F	2	3	2	3	2	3	4	2	3	5	3	3	5	5	1	46	REGULAR
	22	M		F	2	1	3	2	2	3	4	1	4	5	2	3	4	5	1	42	DEBIL
	23	F		F	1	1	3	3	2	4	3	2	4	4	3	4	5	4	2	45	REGULAR
	24	M		F	3	1	3	3	3	3	3	1	4	4	2	4	4	5	2	45	REGULAR
	25	F		F	1	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	50	FUERTE
	26	F		F	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	5	2	49	REGULAR
	27	F		F	1	2	3	3	3	4	4	3	4	5	2	4	5	4	3	50	FUERTE
	28	F		F	2	2	2	3	3	3	5	3	4	4	3	4	5	4	2	49	REGULAR
	29	M		F	1	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	5	5	4	2	44	REGULAR
	30	F		F	2	1	2	3	2	4	5	1	4	4	3	4	5	4	2	46	REGULAR
	31	F		F	2	2	2	2	2	4	5	2	4	5	3	4	5	4	3	49	REGULAR
	32	M		F	2	1	3	3	2	4	5	1	4	5	3	4	5	4	2	48	REGULAR
	33	M		F	2	1	3	3	3	4	5	2	4	4	3	4	5	4	2	49	REGULAR

CUESTIONARIO DE LA CSJL- SEDE BOLIVAR	34	M	GERENCIA	F	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	3	53	FUERTE
	35	F		F	2	4	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	5	4	2	47	REGULAR
	36	F		F	3	5	3	3	4	3	5	3	4	3	3	4	5	4	3	55	FUERTE
	37	F	MESA DE PARTES	F	2	2	3	3	3	3	4	2	5	3	2	4	4	4	3	47	REGULAR
	38	F		F	1	1	2	3	3	4	5	2	5	3	2	3	4	4	2	44	REGULAR
	39	F		F	1	2	2	3	3	4	5	2	5	3	1	4	4	4	2	45	REGULAR
	40	M	OOJGU	F	1	2	2	2	2	2	4	3	4	4	2	3	4	4	3	42	DEBIL
	41	F		F	2	1	2	2	3	3	4	2	4	3	2	4	4	4	3	43	DEBIL
	42	F		M	1	3	2	3	3	2	5	2	5	3	3	3	5	4	2	46	REGULAR
	43	M	PERSONAL Y RECURSOS HUMANOS	M	1	2	3	3	3	4	5	3	5	3	3	4	4	4	2	49	REGULAR
	44	F		M	2	2	3	3	4	3	5	3	4	3	2	3	5	4	2	48	REGULAR
	45	M		M	2	2	3	4	3	4	5	2	4	3	3	3	5	4	2	49	REGULAR
	46	F		M	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	3	4	5	4	3	49	REGULAR
	47	M		M	3	2	3	3	4	3	4	2	5	2	3	3	5	4	3	49	REGULAR
	48	F		M	3	1	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	5	5	3	50	FUERTE
	49	F		M	2	1	3	3	3	3	5	3	5	3	3	3	5	5	3	50	FUERTE
	50	F		M	2	1	3	4	4	4	5	3	4	2	3	3	4	5	3	50	FUERTE
	51	M		M	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	5	3	48	REGULAR
	52	M		M	2	2	3	3	4	3	4	2	5	3	3	4	4	4	2	48	REGULAR
	53	F	LOGÍSTICA	F	1	2	3	3	3	3	4	2	4	4	2	4	4	4	2	45	REGULAR
	54	M		F	2	1	3	3	3	3	5	2	4	5	1	4	4	4	2	46	REGULAR
	55	M		F	2	1	2	4	2	3	5	2	5	5	1	3	5	4	3	47	REGULAR
	56	F		F	2	2	2	3	3	3	4	2	3	5	3	4	4	4	3	47	REGULAR
	57	F		F	1	2	2	3	3	2	5	2	3	7	1	4	4	4	3	46	REGULAR
	58	M		F	1	3	3	3	3	3	4	2	5	4	2	4	5	4	3	49	REGULAR
	59	F		F	1	2	3	3	2	3	5	2	4	4	3	4	5	4	3	48	REGULAR
	60	M		F	2	2	3	3	2	4	5	3	4	5	3	4	5	5	3	53	FUERTE
	61	F		F	2	3	3	3	2	2	4	2	4	4	3	3	5	5	3	48	REGULAR
	62	M		F	1	2	3	3	3	2	4	2	4	5	3	4	4	5	3	48	REGULAR
	63	M	UAF	F	1	1	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	44	REGULAR
	64	M		F	2	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	4	5	5	1	47	REGULAR
	65	M		F	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	5	1	40	DEBIL
	66	M		F	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	5	5	2	53	FUERTE
	67	M		F	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	5	5	1	49	REGULAR
	68	M	CONTABILIDAD	M	1	2	3	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	5	3	48	REGULAR
	69	F		M	2	1	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	5	1	44	REGULAR
	70	F		M	2	1	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	4	4	3	46	REGULAR
	71	F		M	2	1	3	3	3	3	5	2	4	3	2	4	5	4	3	47	REGULAR
	72	F	TESORERÍA	M	2	2	3	3	3	4	5	3	3	4	3	4	5	4	1	49	REGULAR
	73	F		M	1	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	50	FUERTE
	74	F	TRAMITE DOCUMENTARIO	F	1	1	2	2	3	4	5	2	5	4	3	3	3	5	1	44	REGULAR
	75	F		F	1	1	2	2	2	4	4	2	4	5	2	3	3	5	1	41	DEBIL
	76	M	PRESUPUESTO	M	2	2	2	3	3	3	5	3	5	4	3	3	4	5	2	49	REGULAR
	77	M		M	2	2	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	48	REGULAR
	78	F	ASESORÍA LEGAL	M	1	1	3	3	3	3	5	3	4	4	3	4	4	4	2	47	REGULAR
	79	F		M	1	2	3	3	3	3	5	2	4	4	3	4	4	4	2	47	REGULAR
	80	M		M	1	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	47	REGULAR

Anexo N° 08

FOTOGRAFÍAS DE EVIDENCIAS

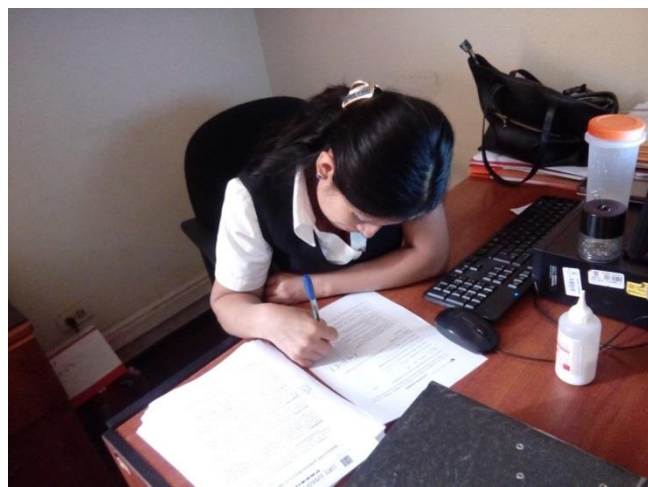
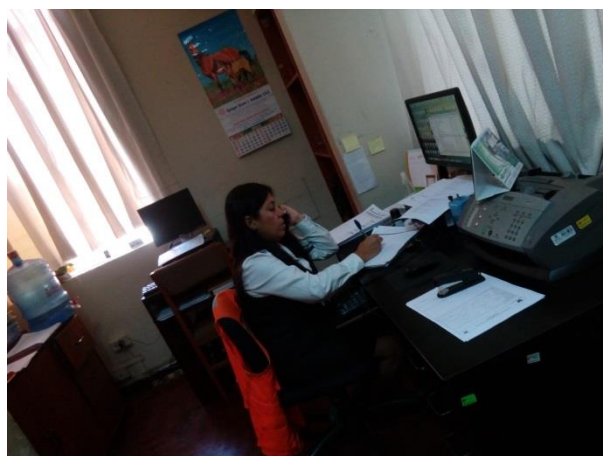
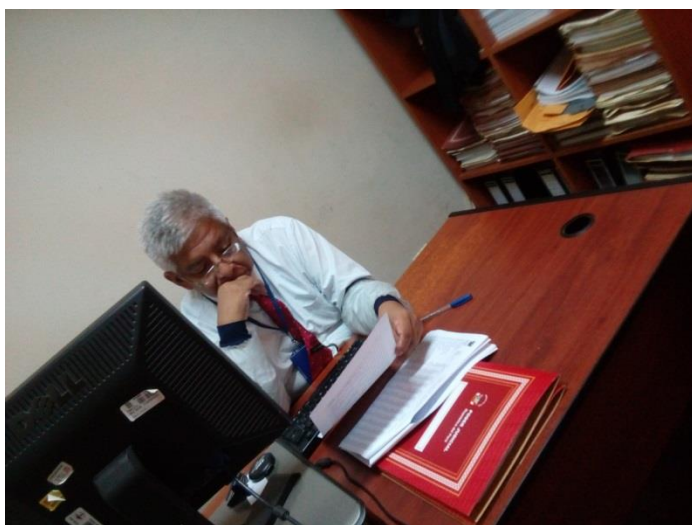


El coordinador de Persona y RR. HH de la CSJLL-sede Bolívar, el cual permitió realizar la encuesta hacia el personal de bolívar.



El coordinador de Presupuesto, en Bolívar

Fotografías del personal de la CSJLL realizando la encuesta.



CSJLL - SEDE NATASHA ALTA

